

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH,
DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 1 GUNUNG MERIAH ACEH SINGKIL**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

TARJUDIN

NPM : 2120060200



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

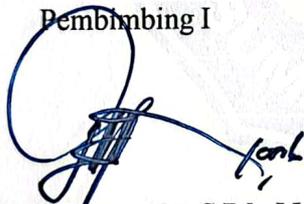
Nama : **TARJUDIN**
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060200
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 GUNUNG MERIAH ACEH SINGKIL**

Pengesahan Tesis

Medan, 06 Maret 2024

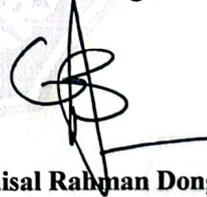
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Elfianto Nst, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si.

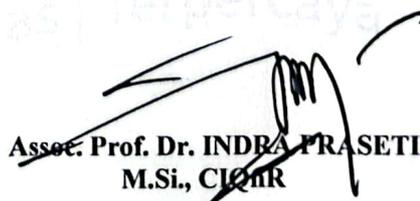
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.Hum.

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. INDRAPRASETIA, S.Pd., M.Si., CIQR

PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH,
DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 1 GUNUNG MERIAH ACEH SINGKIL**

TARJUDIN

2120060200

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

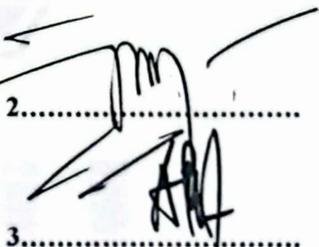
Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Rabu, Tanggal 06 Maret 2024

Komisi Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. AMINI, M.Pd.
Ketua


1.....

2. Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd., M.Si
Sekretaris


2.....

3. Dr. ASTRI NOVIA SIREGAR, SE.L., M.Pd
Anggota

3.....

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 GUNUNG MERIAH ACEH SINGKIL

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya Tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 06 Maret 2024

Penulis



TARJUDIN

NPM : 2120060200

ABSTRAK

Tarjudin. NPM: 2120060200. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; (2) Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; (3) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; dan (4) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil secara simultan. Sampel pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa data yang digunakan adalah model Regresi Linear Berganda. Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan Uji t dan secara simultan digunakan Uji F. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan program SPSS versi 21 diperoleh persamaan regresi berganda: (1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil: $\hat{Y} = 112.517 + 2.134X_1$; (2) Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil : $\hat{Y} = 112.517 + .254X_2$; (3) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil : $\hat{Y} = 112.517 + .182X_3$; dan (4) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil : $\hat{Y} = 112.517 + 2.134X_1 + .254X_2 + .182 X_3$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2.134, iklim sekolah sebesar 0.254 dan motivasi kerja guru sebesar 0.182 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru; semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru

ABSTRACT

Tarjudin. NPM: 2120060200. The Influence Of Principal Leadership, School Climate, and Teacher Work Motivation on Teacher Performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil

This research aims to determine: (1) The influence of the principal's leadership on the performance of teachers at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; (2) The influence of school climate on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; (3) The influence of teacher work motivation on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; and (4) The influence of the principal's leadership, school climate and teacher work motivation on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil simultaneously. The sample in this study was 40 teachers at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Sampling was carried out by total sampling. The data in this research is primary data. Data was collected using a questionnaire. The data analysis method used is the Multiple Linear Regression model. To test the hypothesis partially, the t test was used and the F test was used simultaneously. The results of the tests carried out using program SPSS versi 21 obtained a multiple regression equation: (1) The influence of the principal's leadership on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil: $\hat{Y} = 112,517 + 2,134 X_1$; (2) The influence of school climate on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil: $\hat{Y} = 112.517 + .254X_2$; (3) The influence of teacher work motivation on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil: $\hat{Y} = 112.517 + .182X_3$; and (4) The influence of the principal's leadership, school climate and work motivation on teacher performance at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil: $\hat{Y} = 112.517 + 2.134X_1 + .254X_2 + .182 X_3$. Based on the data, the regression coefficient value for principal leadership is 2.134, school climate is 0.254 and teacher work motivation is 0.182, meaning that there is a joint positive relationship between principal leadership, school climate and work motivation on teacher performance; The higher the principal's leadership, school climate and teacher work motivation, the higher the teacher's performance.

Keywords : Influence of Principal Leadership, School Climate, Teacher Work Motivation, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu ‘alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas luasnya limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil**. Shalawat beriring salam buat junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya cinta dan Islam.

Proposal Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulisan Proposal Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, semoga bantuan dan dorongan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan rahmat dan ridha dari Allah SWT, Aamiin. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa buat istri tercinta **Agustina, S.Fil.I** yang selama ini telah memberikan banyak dukungan, motivasi dan dengan sabar mendoakan kemudahan dalam setiap urusan penulis agar dapat menyelesaikan kuliah Strata-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Untuk keempat anak penulis; **Naura Adzkya Dinata, Nazhiful Khair Dinata, Nailul Annafis Dinata, Naizar Dzaki Dinata** dan kepada kedua orang tua penulis **Alm. Abdul Muthallib** dan **Almh. Zanab**, serta kedua mertua Bapak **Nawir Koto** dan Ibunda **Almh. Zarni**. serta Ibu **Gusnaidar**.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP.**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M. Hum.**, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd., M.Si. CIQnR**, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi program studi Manajemen Pendidikan Tinggi yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya tesis ini.
4. **Bapak Dr. Muhammad Isman, M. Hum.**, selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi program studi Manajemen Pendidikan Tinggi yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan sarannya kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. **Bapak Prof. Dr. H. Elfrianto Nst, M.Pd** selaku dosen pembimbing I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang dengan penuh pengertian telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga Tesis ini terselesaikan dengan baik.
6. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si.**, selaku dosen pembimbing II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang dengan penuh pengertian telah banyak memberikan dorongan, waktunya, bimbingan dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini.

7. **Ibu Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd** dan **Ibu Dr. Astri Novia Siregar, SE.I., M.Pd.**, selaku ketua dan anggota penguji Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang dengan penuh perhatian dan pengertian telah banyak memberikan masukan, arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang telah memberikan saran, bimbingan, bantuan dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
9. Terima kasih kepada Kepala SMP Negeri 1 Gunung Meriah dan seluruh Dewan Guru beserta staf SMP Negeri 1 Gunung Meriah yang telah membantu dalam melakukan penelitian ini.
10. Terima kasih dan salam hangat pada teman-teman seperjuangan saya Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT dan berharap agar tesis ini dapat bermanfaat dan bisa melanjutkan ke tahapan selanjutnya dalam penyelesaian studi ini.

***Billahi Fiiisabilil Haq Fastabiqul Khaerat.
Wasssalamu 'alaikum wr. wb***

Medan, 06 Maret 2024

Penulis,

Tarjudin

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	12
1.3 Pembatasan Masalah.....	13
1.4 Rumusan Masalah.....	14
1.5 Tujuan Penelitian.....	14
1.6 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 Kinerja Guru.....	16
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru.....	16
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	20
2.1.1.3 Penilaian Kinerja Guru.....	24
2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru.....	26
2.1.1.5 Indikator Kinerja Guru.....	28
2.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	33
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	33
2.1.2.2 Pengertian Kepala Sekolah.....	36
2.1.2.3 Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah.....	37
2.1.2.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif.....	41
2.1.2.5 Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	45
2.1.2.6 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	46
2.1.3 Iklim Sekolah.....	49
2.1.3.1 Pengertian Iklim Sekolah.....	49
2.1.3.2 Karakteristik Iklim Sekolah.....	51
2.1.3.3 Indikator Iklim Sekolah.....	55

2.1.4	Motivasi Kerja	58
2.1.4.1	Pengertian Motivasi Kerja	58
2.1.4.2	Teori Motivasi Kerja	61
2.1.4.3	Pandangan Tentang Motivasi Kerja	67
2.1.4.4	Tujuan Pemberian Motivasi Kerja	69
2.1.4.5	Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	70
2.1.4.6	Indikator Motivasi Kerja.....	72
2.2	Kajian Penelitian yang Relevan	76
2.3	Kerangka Berpikir/Konseptual	82
2.3.1	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	82
2.3.2	Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru	83
2.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	84
2.3.4	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	85
2.4	Hipotesis Penelitian.....	86
BAB III	METODE PENELITIAN	87
3.1	Pendekatan Penelitian	87
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	87
3.2.1	Tempat Penelitian	87
3.2.2	Waktu Penelitian.....	87
3.3	Populasi dan Sampel	88
3.3.1	Populasi	88
3.3.2	Sampel.....	89
3.4	Definisi Operasional Variabel	89
3.5	Teknik Pengumpulan Data	93
3.5.1	Metode Pengumpulan Data	93
3.5.2	Uji Instrumen Penelitian.....	94
3.5.1.1	Validitas Instrumen	94
3.5.1.2	Reliabilitas Instrumen.....	99
3.6	Teknik Analisis Data.....	104
3.6.1	Uji Prasyarat Analisis.....	104
3.6.1.1	Uji Normalitas	104
3.6.1.2	Uji Multikolinearitas	104
3.6.1.3	Uji Heteroskedastisitas	105
3.6.2	Uji Hipotesis	105
3.6.2.1	Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)	105
3.6.2.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	106
3.6.2.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	107

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	108
4.1 Hasil Penelitian	108
4.1.1 Deskripsi Data	108
4.1.1.1 Kinerja Guru (Y).....	109
4.1.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	112
4.1.1.3 Iklim Sekolah (X_2).....	115
4.1.1.4 Motivasi Kerja (X_3).....	117
4.1.2 Hasil Uji Persyaratan Analisis	120
4.1.2.1 Uji Normalitas	120
4.1.2.2 Uji Multikolinearitas	124
4.1.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	125
4.1.3 Hasil Uji Hipotesis	127
4.1.3.1 Pengujian Hipotesis Pertama	127
4.1.3.2 Pengujian Hipotesis Kedua	130
4.1.3.3 Pengujian Hipotesis Ketiga.....	132
4.1.3.4 Pengujian Hipotesis Keempat	135
4.2 Pembahasan	138
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	138
4.2.2 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru	141
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	143
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Sekolah (X_2), Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Guru	148
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 151
5.1 Kesimpulan	151
5.2 Saran.....	152
 DAFTAR PUSTAKA	 155
LAMPIRAN	160

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jadwal Penelitian	88
3.2 Populasi Penelitian.....	89
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	92
3.4 Skala Pengukuran	94
3.5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1).....	96
3.6 Hasil Uji Validitas Iklim Sekolah (X_2).....	97
3.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru (X_3).....	97
3.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y).....	99
3.9 Kriteria Uji Reliabilitas Instrumen	100
3.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)....	101
3.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Iklim Sekolah (X_2).....	102
3.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja Guru (X_3).....	102
3.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru (Y)	103
4.1 Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel Y , X_1 , X_2 , X_3	109
4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	110
4.3 Kategori Kecenderungan Kinerja Guru	112
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	113
4.5 Kategori Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah	114
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Sekolah	116
4.7 Kategori Kecenderungan Iklim Sekolah.....	117
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	118
4.9 Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja	120
4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	121
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	124
4.12 Koefisien Regresi Linier X_1 Terhadap Y	127
4.13 Hasil Anova X_1	128
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1	129
4.15 Koefisien Regresi Linier X_2 Terhadap Y	130
4.16 Hasil Anova X_2	131
4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_2	132
4.18 Koefisien Regresi Linier X_3 Terhadap Y	133
4.19 Hasil Anova X_3	133
4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_3	134
4.21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	135
4.22 Hasil Anova Variabel X_1 , X_2 , dan X_3	136
4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	137

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Penelitian	86
4.1 Histogram Data Kinerja Guru.....	111
4.2 Histogram Data Kepemimpinana Kepala Sekolah	113
4.3 Histogram Data Iklim Sekolah	116
4.4 Histogram Data Motivasi Kerja.....	119
4.5 Grafik P-Plots Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1).....	122
4.6 Grafik P-Plots Data Iklim Sekolah (X_2).....	122
4.7 Grafik P-Plots Data Motivasi Kerja (X_3)	123
4.8 Grafik P-Plots Data Kinerja Guru (Y)	123
4.9 Grafik <i>Scatterplot</i>	126

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	160
2. Statistik Deskriptif Uji Hipotesis	168
3. Statistik Deskriptif Uji Coba Instrumen.....	180
4. Distribusi Nilai r -tabel Signifikansi 5% dan 1%	187
5. Distribusi Nilai t -tabel Signifikansi 5%	188
6. Distribusi Nilai F -tabel Signifikansi 5%	189
7. Surat Persetujuan Judul Tesis dan Dosen Pembimbing	190
8. Surat Permohonan Izin Riset	191
9. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset	192
10. Biodata Penulis	193

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi pendidikan memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi pendidikan karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi pendidikan harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam menciptakan peserta didik yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi pendidikan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan bentuk dari kinerja yang menjadi masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kinerja juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Terkait dengan kinerja maka perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan saat ini.

Guru adalah salah satu komponen yang terlibat langsung dalam memberikan layanan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan. Dalam melaksanakan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, ada juga guru yang suka datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Kondisi tersebut menuntut organisasi pendidikan harus mampu mengkondisikan atau menyiapkan sumber daya pendidik yang ada untuk mampu memberikan kinerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2014:11) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo dalam Muhammad Adi Fadilah dkk, 2023:34). Oleh karena itu, sekolah dijadikan sebagai wadah yang terdiri dari individu-individu untuk dapat saling berinteraksi dan bekerja sama dalam pencapaian tujuan bersama. Namun setiap guru mempunyai watak yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan ketidakfokusan dalam meningkatkan kinerja guru. Bukan hanya itu kualitas kerja guru dalam mengajar juga akan terpengaruh.

Pencapaian kinerja guru yang baik sangat diutamakan, dikarenakan eksistensi yang mutlak di butuhkan dalam pembelajaran. Sebagaimana yang diutarakan Colquitt, dkk. (2018:32), kinerja merupakan sebagai seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith David dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), yang merumuskan bahwa : *Human performance = ability + motivation, Motivation = attitude + situation* dan *Ability = knowledge + skill*.

Dalam suatu organisasi pendidikan, kepemimpinan mengarahkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan kekuasaan dan pengaruh yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan pendapat tentang kepemimpinan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai penggunaan kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran.

Secara sederhana kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Demikian juga halnya dengan kepemimpinan kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah yang akan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang baik sebagai subjek yang aktif, kreatif, kompetitif dalam menggerakkan orang lain, khususnya masyarakat lingkungan sekolah. Sebagai individu maupun kelompok organisasi sebagai individu maupun kelompok/organisasi dalam pencapaian tujuan maupun visi secara efektif. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam kerangka manajemen dan kepala sekolah merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, mengoptimalkan seluruh potensi dan sumber daya manusia, sumber daya lingkungan (sarana dan prasarana) serta sumber daya keuangan yang ada untuk membina sekolah dan masyarakat sekolah yang dikelolanya. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Kepala Sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin dan kinerja guru. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan manajerial yang baik, agar mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik, dan artistik kepada guru, tenaga administrasi dan peserta didik. Peranan kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan sehingga dapat menjadi contoh terhadap disiplin dan kinerja. Kepala sekolah yang

tidak mau mendengar pendapat bawahan menyebabkan guru bertindak apriori terhadap kepentingan pekerjaan atau sekolah, sehingga iklim sekolah juga dapat terganggu. Iklim sekolah tersebut ditanamkan supaya guru mempunyai tanggung jawab terhadap rasa memiliki dalam bekerja sehingga disiplin kinerja guru akan tercapai.

Untuk itu didasarkan pada konsep sekolah yang efektif menurut pendapat Edmonds (dalam Prasetia, 2023:58) menyatakan bahwa karakteristik sekolah yang efektif yaitu (1) guru-guru memiliki kepemimpinan yang kuat dan kepala sekolah memberikan perhatian yang tinggi terhadap perbaikan mutu pengajaran, (2) guru-guru memiliki kondisi pengharapan yang tinggi untuk mendukung pencapaian prestasi siswa, (3) atmosfir sekolah yang tidak kaku, sejuk tanpa tekanan dan kondusif dalam seluruh proses pengajaran atau suatu tatanan iklim yang nyaman, (4) sekolah memiliki pengertian yang luas tentang fokus pengajaran dan mengusahakan keefektifan sekolah dengan energi dan sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pengajaran secara maksimal, (5) sekolah efektif dalam menjamin kemajuan murid yang dimonitor secara priodik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim sekolah. Iklim sekolah adalah keadaan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh warga sekolah (guru dan staf) dari suasana yang terjadi di dalam sekolah baik itu secara fisik maupun mencakup keseluruhan aspek internal sekolah (Suharsaputra, dalam Prasetia, 2023:154).

Hal ini sesuai dengan pendapat Prasetia (2023:154) bahwa iklim sekolah sebagai kualitas dari lingkungan sekolah yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Dengan demikian, iklim sekolah adalah karakter sekolah yang relatif bertahan lama yang dialami oleh pesertanya, yang mempengaruhi tindakan mereka, dan yang didasarkan pada persepsi kolektif tentang perilaku di sekolah.

Dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif diperlukan hubungan sosial yang harmonis antara sesama anggota dalam organisasi. Hubungan sosial mencakup komunikasi baik vertikal maupun horizontal, kerjasama antara individu maupun kelompok, supervisi, dukungan dari bawahan, dan kejelasan tugas yang diemban oleh masing-masing individu. Setelah pencapaian iklim sekolah yang baik maka keefektifan sekolah dalam proses pembelajaran akan menjadi lebih baik, iklim sekolah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif Kepala Sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dengan cara menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah. Semegah apapun dan secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu sekolah kalau kepala sekolah beserta dengan aparat birokrasi sekolah yang bersangkutan tidak mampu menciptakan iklim dan budaya sekolah yang baik,

maka siswa tidak akan betah berada di lingkungan sekolah. Hal ini tentunya berdampak pada pelaksanaan pembelajaran yang tidak efektif dan tidak efisien (Subagio, 2016: 1).

Iklm sekolah yang kondusif sangat penting agar siswa merasa tenang, aman dan bersikap positif terhadap sekolahnya, agar guru merasakan diri dihargai, dan agar orangtua dan masyarakat merasa dirinya diterima dan dilibatkan. Hal ini dapat terjadi melalui penciptaan norma dan kebiasaan yang positif, hubungan dan kerja sama yang harmonis yang didasari oleh sikap saling menghargai satu sama lain. Budaya dan iklim sekolah dapat digolongkan menjadi enam kondisi yaitu: (1) iklim terbuka, (2) iklim bebas, (3) iklim terkontrol (4) iklim familier (kekeluargaan), (5) iklim parternal, dan (6) iklim tertutup. Selain itu, iklim sekolah yang kondusif mendorong setiap personil yang terlibat dalam organisasi sekolah untuk bertindak dan melakukan yang terbaik yang mengarah pada prestasi siswa yang tinggi (Ismail, 2010: 1)

Disamping itu, motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan. Colquitt, LePine, and Wesson (2013) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energi yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang guru, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan.

Sadiman dalam Sri Setiyati (2014) mengutarakan bahwa manajer dalam hal ini adalah kepala sekolah dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan polanya masing-masing yang menonjol. Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari kepala sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

Pemberian motivasi kepada seseorang (apakah guru, pegawai, atau siswa) pasti memiliki tujuan dan berdampak terhadap perilaku individu di sekolah atau di tempat kerja. Beberapa dampak serta tujuan dari motivasi kerja menurut Hasibuan (2013) yaitu meningkatkan kinerja atau *performance*, produktivitas, dan kepuasan kerja yang mengarah pada keberhasilan organisasi. Moorhead & Griffin dalam Prasetia (2023:294) menyatakan para manajer menentukan pekerjaan-pekerjaan apa yang akan dilakukan di dalam organisasi mereka dan bagaimana pekerjaan itu akan dilaksanakan. Akan tetapi mereka juga harus menemukan cara untuk memotivasi orang-orang dan cara untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

Motivasi merupakan kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan perilakunya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan

emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan perilaku manusia. Selanjutnya Winardi dalam Sri Setiyati (2014) memaparkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Yaslis Ilyas dalam Sri Setiyati (2014) mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Cave & Mulloy dalam Prasetia (2023:281) menyebutkan motivasi guru adalah suatu dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya secara baik dan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan menghadirkan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Motivasi kerja guru sangat penting bagi pertumbuhan sistem pendidikan di seluruh dunia dan mereka berprestasi, disamping itu aspek pengetahuan dan keterampilan profesional, kompetensi, sumber daya pendidikan dan juga strategi cenderung dapat menentukan keberhasilan dan meningkatkan efektivitas pendidikan secara benar (Ololube dalam Prasetia, 2023:281).

Motivasi kerja yang dikembangkan dari dalam diri sendiri tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tercapainya tujuan ini tentu tidak terlepas dari andil

kinerja guru sebagai komponen organisasi. Guru yang memiliki tanggungjawab dan tugas agar tujuan sekolah tercapai dengan kerja sama antara guru dan kepala sekolah sebagai manajer untuk menciptakan iklim sekolah yang menunjang proses pembelajaran yang baik. Untuk itu produktifitas guru dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah motivasi kerja, iklim sekolah serta efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil observasi awal terkait kondisi kinerja di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil dalam berbagai hal masih banyak yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Pada umumnya kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil masih rendah, hal ini terlihat dari guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil berhubungan dengan kesungguhan guru dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan metode dan strategi mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran, rendahnya tingkat pengelolaan kelas dan pembimbingan siswa. lemahnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru, dan minimnya pengawasan (supervisi).

Disamping itu, hasil wawancara dengan beberapa guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil menyatakan bahwa iklim sekolah belum memotivasi guru untuk melakukan upaya terbaik mereka, kurangnya pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan tidak adanya penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas. Terindikasi jarang guru melaksanakan remedial jika ada siswa yang belum mencapai nilai KKM. Selain itu motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil juga stagnan

dikarenakan kurangnya apresiasi dari kepala sekolah yang seharusnya mampu menjadi wadah untuk pemecahan masalah guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Pada dasarnya kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil ini, secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan terjadinya penurunan prestasi belajar siswa.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil guna memberikan pemahaman terhadap permasalahan yang sedang diteliti secara lebih mendalam, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi terkait kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

1. lemahnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru;
2. kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap kondisi pendidik dan tenaga kependidikan;
3. kurangnya pemahaman kepala sekolah dalam pengambilan keputusan;
4. rendahnya pemberian motivasi dari kepala sekolah kepada guru;
5. ketidakjelasan kepala sekolah dalam memberikan tugas pokok dan fungsi kepada guru;
6. ketidakjelasan wewenang dari struktur organisasi sekolah;

7. kurangnya pelibatan guru dalam pengambilan keputusan;
8. kurangnya tanggung jawab guru dalam bekerja;
9. ketidakjelasan standar operasional pekerjaan;
10. hubungan interpersonal yang tidak efektif;
11. rendahnya motivasi berprestasi;
12. rendahnya tingkat ekspektasi guru dalam bekerja;
13. minimnya pemberian reward dari kepala sekolah kepada guru;
14. rendahnya kesungguhan guru dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar;
15. penguasaan metode dan media yang kurang sesuai dengan materi pelajaran;
16. rendahnya tingkat pelaksanaan analisis hasil evaluasi;
17. rendahnya tingkat pembimbingan siswa;
18. rendahnya profesionalisme guru dalam pengelolaan kelas;
19. minimnya pengawasan (supervisi).

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi hanya mengkaji 16 (enam belas) masalah yang tertera diatas yakni nomor 1 sampai 16 yang berhubungan dengan empat variabel penelitian, terdiri dari tiga variabel bebas (independen) yaitu kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja dan satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu kepada pembatasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil?
2. Bagaimana pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri1 Gunung Meriah Aceh Singkil?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil;
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil;
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; dan

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan mendasarkan pada tujuan penelitian tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis; dan
 - b. Diharapkan dapat menambah pengetahuan kepala sekolah dan guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi guru dan kinerja guru yang ada di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.
2. Manfaat Praktis:
 - a. Bahan masukan bagi kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan sekolah dengan lebih optimal sesuai dengan sumber daya yang ada disekolah;
 - b. Bahan masukan bagi guru sebagai bekal dalam menjalankan tugas dengan mendukung iklim sekolah yang positif disertai motivasi dan kinerja yang tinggi guna hasil yang optimal; dan
 - c. Bahan pengembangan terhadap ilmu kepemimpinan yang terus mengalami perubahan dan perkembangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan tampilan hasil kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Simamora (dalam Zahara, 2019:6) memberi batasan kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Colquitt, et al (2018:49) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesatuan nilai dari perilaku tenaga kerja yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik secara positif maupun negatif.

Menurut Supardi (2014: 19) kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Anis Syamsu Rizal (2019) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut yaitu:

1. sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja);
2. pendidikan;
3. ketrampilan;
4. manajemen kepemimpinan;
5. tingkat penghasilan;
6. gaji dan kesehatan;
7. jaminan sosial;
8. iklim kerja;
9. sarana prasarana;
10. teknologi; dan
11. kesempatan berprestasi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 20 (a) menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pencapaian tujuan jangka panjang maupun pendek pada setiap organisasi sekolah tidaklah mudah, karena untuk melaksanakannya tidak terlepas dari masalah yang pada akhirnya dapat menghambat organisasi sekolah tersebut. Tujuan yang diinginkan setiap organisasi sekolah pada umumnya yaitu sumber daya manusia yang produktif (*productive human resourcers*) yang dapat menciptakan tingkat kinerja yang tinggi. Tidak tercapainya tujuan suatu organisasi sekolah disebabkan sekolah tersebut memiliki motivasi kerja yang sangat rendah yang mempengaruhi lemahnya kinerja para pegawainya.

Sedangkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan bebankerja guru mencakup kegiatan pokok berikut:

1. merencanakan pembelajaran;
2. melaksanakan pembelajaran;
3. menilai hasil pembelajaran;
4. membimbing dan melatih peserta didik; dan
5. melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program pembelajaran maupun program evaluasinya. Hal tersebut sangat berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan

pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Yamin dan Maisah (dalam Zahara, 2019: 8) menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu sebagai berikut:

1. Faktor personal/individual meliputi unsur-unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan eksternal dan internal.

Menurut Mulyasa (dalam Safrika, 2018: 18) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. optimisme dalam bekerja;
2. tanggung jawab terhadap tugas;
3. minat terhadap tugas;
4. penghargaan terhadap tugas;
5. peluang untuk berkembang;
6. perhatian dari kepala sekolah;
7. hubungan interpersonal dengan sesama guru;
8. MGMP dan KKG;
9. kelompok diskusi terbimbing serta; dan
10. layanan perpustakaan.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2014: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Menurut Mangkunegara (dalam Antoni, 2015:31), faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan kompetensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang pegawai perlu ditetapkan sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru sesuai dengan bidangnya, akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pekerjaan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kemudian menurut keputusan bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya serta Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, adalah sebagai berikut:

1. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik.
3. Kegiatan bimbingan adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana bimbingan, melaksanakan bimbingan, mengevaluasi proses dan hasil bimbingan, serta melakukan perbaikan tindak lanjut bimbingan dengan memanfaatkan hasil evaluasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil unjuk kemampuan dan keterampilan seseorang guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan pendidikan. Apabila dianalisis, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal seperti motivasi kerja, budaya organisasi atau iklim kerja, pengetahuan, keterampilan, karakter dan kepemimpinan. Semakin baik kondisi faktor-faktor itu, maka semakin tinggi kinerja para guru.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat efektivitas kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Michel dalam Supardi (2014: 70) mengenai aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru) mengemukakan indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi:

1. kualitas kerja;
2. kecepatan/ketepatan guru;
3. inisiatif dalam kerja;
4. kemampuan kerja; dan
5. komunikasi.

Menurut Colquitt, et al (2018:49-50) pengukuran kinerja dapat di lakukan berdasarkan 3 (tiga) dimensi, yaitu :

1. *Task performance* yaitu perilaku pegawai yang secara langsung berperan dalam transformasi sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Dimensi ini dapat dibedakan menjadi *routine task performance*, *adaptive task performance* dan *creative task performance*.
2. *Citizenship behavior* yaitu perilaku pegawai yang dapat memberikan kontribusi pada perbaikan kualitas organisasi. Dimensi ini dibedakan menjadi interpersonal *citizenship behavior* dan *organizational citizenship behavior*.

3. *Counterproductive behavior* yaitu perilaku pegawai yang sengaja diarahkan untuk merintangi tercapainya tujuan organisasi. Perilaku ini tidak terjadi secara tiba-tiba dan biasanya dilakukan dengan penuh kesadaran. Dimensi ini dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu: (1) *property deviance* yang mengarah pada perilaku untuk merusak aset organisasi seperti sabotase atau pencurian; (2) *production deviance* yang mengarah pada upaya untuk mereduksi efisiensi hasil kerja seperti pemborosan materi atau waktu; (3) *political deviance* yang mengarah pada upaya untuk mempengaruhi individu-individu dalam organisasi agar tidak memberikan keuntungan yang berarti bagi organisasi seperti menyebarkan informasi yang tidak benar sehingga merusak kesehatan organisasi.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai.

Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

Galton dan Simon (dalam Anis Syamsu Rizal, 2019) memandang bahwa kinerja atau "*performance*" merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. Sedangkan aspek-aspek yang dapat dinilai

dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi. Menurut Riva'i (dalam Anis Syamsu Rizal, 2019) dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal, sebagaimana berikut:

- 1) Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan komunikasi dengan orang lain, dengan tujuan untuk mencapai kesamaan bersama.

Sedangkan Mulyasa (dalam Antoni, 2015: 38) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan:

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Guru

Mulyasa (2013:23) memberikan definisi efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti berhasil atau berguna. Dalam konsep manajemen sekolah, efektivitas sebagai situasi adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Dengan kata lain efektivitas kinerja guru tercapai jika guru melaksanakan kinerjanya sesuai dengan sasaran yang dituju.

Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas. Guru sebagai profesi akan terikat dengan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Beratnya beban yang ditanggung oleh guru mengharuskan guru selalu patuh dan loyal dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas sehingga tercipta kinerja guru yang optimal.

Selanjutnya menurut Mulyasa (2013: 9) tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya (*teaching*), yaitu:

1. Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran,
2. Kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas,
3. Rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*),
4. Rendahnya motivasi berprestasi,
5. Kurang disiplin,
6. Rendahnya komitmen profesi, dan
7. Rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Kinerja guru akan tidak optimal apabila guru tidak memahami strategi pembelajaran yang baik, tidak mampu mengelola kelas, tidak disiplin, dan tidak meningkatkan profesionalismenya. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara

mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Pidarta (dalam Antoni, 2015:34), menyatakan bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Menurut Supardi (2014: 48), untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja". Kemampuan dasar dan motivasi merupakan dua hal yang sangat menentukan kinerja seseorang. Kinerja guru dapat diamati dari kemampuan dasar guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Apabila keempat kompetensi tersebut baik maka kinerja guru pun akan baik. Selain itu, kinerja guru juga dapat diamati dari motivasinya dalam bekerja. Guru yang semangat dalam bekerja, tidak mudah menyerah, dan selalu menyelesaikan tugas dengan sempurna sesuai tujuan yang telah ditetapkan maka kinerja guru tersebut sangatlah optimal.

Selanjutnya, Supardi (2014: 73) memaparkan pula indikator kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan mencakup enam aspek, yaitu:

1. kemampuan menyusun rencana pembelajaran;
2. kemampuan melaksanakan pembelajaran;
3. kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi;
4. kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar;
5. kemampuan melaksanakan pengayaan; dan
6. Kemampuan melaksanakan remedial.

Kinerja guru apabila dilihat dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran berarti merujuk pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru tersebut. Kemampuan melaksanakan pembelajaran merujuk pada aktivitas guru dalam proses belajar mengajar yang efektif di kelas setiap hari. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi merujuk pada sikap guru yang mampu berbaaur dengan rekan kerja dan selalu mementingkan kepentingan bersama.

Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar merujuk pada kemampuan guru dalam membuat soal untuk menilai keberhasilan pembelajaran. Kemampuan melaksanakan remedial dan pengayaan merujuk pada cara guru untuk memperbaiki peserta didik yang belum berhasil mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam

rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan, yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar. (Depdiknas, 2008: 25).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat diukur dari berbagai hal, salah satunya penilaian yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Ketiga aspek tersebut apabila dilaksanakan oleh guru dengan penuh tanggungjawab maka kinerja guru akan semakin optimal

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain : (1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; (3) penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) pemberian tugas-tugas kepada siswa; (5) kemampuan mengelola kelas; (6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi; (7) kompetensi pribadi dan karakter kerja; (8) kompetensi profesional; (9) motivasi dan minat kerja; dan (10) optimisme kerja.

2.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Secara klasikal, kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut sebagai *leadership* yang berarti *being a leader power of leading: the qualities of leader*. Namun secara terminology, ada beberapa kepemimpinan menurut para ahli yang dipandang dari berbagai perspektif tergantung dari sudut mana para ahli memandang hakikat kepemimpinan.

Menurut Mulyasa (2013:97) Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi orang-orang untuk tercapai tujuan organisasi. Gunawan (2015), menyatakan kepemimpinan adalah kesanggupan menggerakkan sekelompok manusia kearah tujuan bersama sambil menggunakan daya-daya badani dan rohani yang ada dalam kelompok tersebut.

Colquitt, et al (2018:429) menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja seseorang melalui berbagai faktor seperti kepuasan, motivasi, kepercayaan, keputusan. Artinya, kepemimpinan dapat mempengaruhi seseorang apabila kepemimpinan itu mendatangkan kepuasan, meningkatkan motivasi, mendapat kepercayaan, atau memberikan putusan menguntungkan bagi orang-orang yang dipimpin. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi maupun kinerja para guru.

Sebagaimana yang diungkapkan Suharsaputra (2016) yang mengemukakan bahwa seorang pemimpin dapat mencapai tujuan dengan berbagai cara dan gaya dalam memimpin, sesuai dengan kondisi internal serta tantangan eksternal yang dihadapinya, sehingga kepemimpinan yang efektif tidak bisa dikaitkan dengan hanya pada aspek tertentu saja yang dimiliki oleh pemimpin ataupun kondisi lingkungan yang mengitarinya. Wahjosumidjo (2013) menegaskan kepemimpinan dapat dibedakan menjadi empat pendekatan, yaitu:

1. pendekatan psikologis (*psychological approach*);
2. pendekatan situasional (*situational approach*);
3. pendekatan perilaku (*behavioral approach*); dan

4. pendekatan kontingensi (*contingency approach*).

Lebih lanjut menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan unsur dinamis yang sanggup mengkaji masa lampau, menelaah masa kini dan menyoroti masa depan, untuk kemudian berani mengambil keputusan yang di tuangkan dalam tindakan. Kepemimpinan berdasarkan perspektif psikologis artinya memandang sisi psikologis yang dimiliki kepala sekolah dalam hal kepemimpinan, dimana yang menjadi pengamatan dalam psikologis kepala sekolah yaitu cara memotivasi, cara pengambilan keputusan, dan cara berkomunikasi. Psikologi sendiri adalah keadaan diri seseorang dimana dapat diketahui dengan kegiatan yang nampak namun ada juga yang bersifat tersirat atau tidak nampak.

Gary Yukl dalam Gunawan (2015) menegaskan *personality traits are considered especially relevant to successful leadership*. Karakter kepribadian dianggap sangat relevan dengan kesuksesan kepemimpinan. Kepemimpinan yang dinilai baik apabila fungsi-fungsi kepemimpinan dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip beretika.

Disamping itu, Suharsaputra (2016), mengutarakan bahwa kepemimpinan menjadikan suatu organisasi dapat bergerak secara terarah dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan pendidikan memiliki peran yang krusial dalam tata kelola dan penyelenggaraan bidang pendidikan, dan yang membedakan konsep kepemimpinan pendidikan dengan kepemimpinan dalam bidang lain ialah bahwa inti dari kepemimpinan pendidikan adalah mendidik.

Mardalis & Setiawan (dalam Prasetia, 2023:249) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang mampu mempengaruhi, memotivasi dan membangkitkan semangat semua pengikutnya untuk senantiasa melakukan perubahan, melaksanakan berbagai tanggungjawab dan tugas pendidikan secara optimal tanpa suatu paksaan apa pun.

Berbagai pengertian tentang arti kepemimpinan di atas dapat diambil pengertian secara *comprehensive* yaitu bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus atau superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain, serta dia harus berpengetahuan yang luas, dan bervisi jauh kedepan serta memenuhi syarat-syarat tertentu dan mampu mempengaruhi kegiatan-kegiatan anggota dari kelompok.

2.1.2.2 Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kata “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala menurut KBBI dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah merupakan sebuah lembaga yang digunakan sebagai tempat menerima dan memberi pelajaran. Apabila kedua istilah tersebut digabungkan akan lahir istilah baru yakni kepala sekolah yang mempunyai arti tersendiri.

Wahjosumidjo, (2013:83) mengatakan “kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar”. Sagala (2018: 88) mengemukakan bahwa, “kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelolah sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan”.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah adalah seorang guru yang memiliki kedudukan (jabatan formal) yang di angkat berdasarkan prosedur dan persyaratan tertentu yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk memimpin sebuah sekolah, dengan memanfaatkan segala potensi yang ada di sekolah maupun di luar sekolah dan bertanggung jawab penuh terhadap kelancaran proses belajar mengajar di sekolah.

2.1.2.3 Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Menurut pandangan demokrasi kegiatan kepemimpinan pendidikan diwujudkan sedemikian rupa sehingga tugas-tugas pokok dapat terealisasi. untuk mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan seorang manajer yang mempunyai kemampuan profesional dibidangnya, dan itu juga berlaku di dunia pendidikan khususnya sekolah, kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer.

Sebagai seorang manajer, Beverard dan Morris (dalam Pramono, 2014) menyatakan bahwa tanggung jawab seorang manajer adalah mengelola sumber daya manusia (*managing people*), mengelola organisasi (*managing organization*), dan mengelola perubahan (*managing change*). Sumber daya manusia sekolah harus dikelola secara efektif sehingga dapat berfungsi secara optimal untuk kepentingan sekolah itu. Secara operasional, efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sekolah dapat dilihat dari kinerja masing-masing individu maupun kinerja sekolah secara keseluruhan.

Menurut Muslimin dalam Rivayanti (2020), kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai manajer. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah dengan kemampuan manajerial yang kuat. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan.

Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap kepala sekolah mampu melaksanakan pembinaan dengan menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mampu menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru. Sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan-pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dipertegas oleh pendapat Mantja dalam Rivayanti (2020) yang mengemukakan bahwa pada satuan pendidikan sekolah, guru berada dalam pembinaan dan pengawasan kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggungjawab memantau, membina dan memperbaiki proses belajar-mengajar di kelas atau di sekolah.

Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Rivai dan Murni (2014:292) dalam konsep kepemimpinan

karya beliau yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin antara lain perilaku pemimpin, tingkat kedewasaan yang dipimpin dan situasi waktu kepemimpinan itu dilaksanakan.

Selanjutnya dikemukakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu titik pimpinan kepala sekolah diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah masing-masing mereka juga mengingatkan kepala sekolah adalah pimpinan atau *leader* pendidikan yang bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang memungkinkan anggotanya mendayagunakan dan mengembangkan potensinya seoptimal mungkin ketik dalam lingkungan seperti ini para guru dan peserta didik termotivasi saling belajar saling memotivasi dan saling memberdayakan dari beberapa teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan berkewajiban.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan, didalam kepemimpinannya ada beberapa unsur yang saling berkaitan yaitu: unsur manusia, unsur sarana, unsur tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang

diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinan. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalaman di dalam praktek selama menjadi kepala sekolah.

2.1.2.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif

Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional (guru) yang memiliki tugas tambahan untuk menjadi pemimpin sebuah sekolah. Selain itu, kepala sekolah adalah sebagai pemimpin dan manajer yang sangat menentukan dinamika sekolah menuju gerbang kesuksesan dan efektivitas sekolah. Karena itu, kemampuan, sifat dan perilakunya sangat berpengaruh besar terhadap tujuan sekolah. Dalam pendidikan modern, kepemimpinan dari kepala sekolah ini sangat dibutuhkan untuk bisa mencapai tujuan pendidikan (Prasetia, 2023:240).

Lebih lanjut menurut Prasetia (2023:240) sebagai seorang pendidik, kepala sekolah juga memiliki fungsi sebagai seorang pemimpin. Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah akan berkaitan dengan kepribadian kepala sekolah tersebut, sehingga bisa mencerminkan beberapa sifat penting; seperti jujur, tanggung jawab, teladan, emosi stabil dan lainnya. Supardi (dalam Prasetia, 2023:241) menjelaskan kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin dan pengajaran. Jenis kepemimpinan yang dipilih untuk diterapkan harus disesuaikan kondisi dan situasi dilapangan, apakah transformasional, instruksional, dan partisipatif atau mengkombinasikannya.

Kriteria kepemimpinan kepala sekolah yang efektif menurut Fandi Alfiansyah Siregar (2018) adalah sebagai berikut :

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif;
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan;
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat, sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah;
4. Mampu menggunakan gaya kepemimpinan di sekolah terhadap guru-guru dan pegawai;
5. Mampu bekerja dalam manajemen; dan
6. Mampu mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Seorang kepala sekolah harus memiliki keterampilan khusus untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif, sehingga apa yang disyaratkan pada enam ciri di atas dapat terpenuhi. Menurut Made Pidarta yang dikutip oleh Mulyasa (2013:126) ada 3 (tiga) macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk mensukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah pertama; keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, kedua; keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin, dan ketiga; keterampilan teknik yaitu keterampilan dalam menggunakan

pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif lebih mendasar pada tugas yang akhirnya akan menghasilkan penilaian positif terhadap keberhasilan kerja. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mendasar pada orang dan menempatkan guru, staf administrasi dan siswa pada proporsinya masing-masing, berpengaruh pada efektivitas kerja lebih baik. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif seharusnya mewujudkan orientasi pada tugas dan memandang guru, staf administrasi, serta siswa merupakan bagian penentu keberhasilan pendidikan.

Seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang kuat, baik kepemimpinan dalam pembelajaran maupun kepemimpinan dalam mengelola lembaga pendidikan (Andriani dkk, 2018). Kepala sekolah sebagai orang yang terpandang dilingkungan masyarakat sekolah, sebagai pusat teladan bagi warga sekolah dan warga masyarakat disekitar sekolah, karena itu kepala sekolah wajib melaksanakan petunjuk tentang usaha peningkatan perkembangan sekolah. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggungjawab sebagai pemimpin dibidang pengajaran dan pengembangan kurikulum, administrasi personalia, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, "*school plan*" dan perlengkapan organisasi di sekolah.

Sejalan dengan tanggung jawab kepala sekolah, Sebagaimana yang dikemukakan oleh Basri dalam jurnal Rivayanti (2020) bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan oleh kepemimpinannya dalam menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam lembaga pendidikan itu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Terkait pembinaan profesionalisme guru, Chan dan Sam dalam (Rivayanti 2020) mengemukakan bahwa kunci keberhasilan kepala sekolah selaku supervisor di sekolahnya adalah mengusahakan peningkatan kemampuan para guru dan stafnya untuk secara bersama-sama mengembangkan situasi belajar mengajar yang kondusif.

Persyaratan dalam bentuk kemampuan-kemampuan sebagaimana dijelaskan di atas tentunya harus dimiliki setiap kepala sekolah agar dapat menjalankan peran dan fungsi kepemimpinannya. Menurut Sagala dalam Prasetia (2023:243-244) kepala sekolah yang efektif yakni: (1) memiliki visi dan misi serta strategi untuk mencapainya, (2) mampu untuk mengkoordinasikan sumber daya sekolah untuk memenuhi kebutuhan sekolah, (3) keputusan yang tepat, cepat dan akurat, (4) toleransi terhadap perbedaan dan tegas terhadap pencapaian tujuan, (5) memobilisasi sumber daya sekolah, (6) mengeliminasi pemborosan dan memotivasi bawahan, (7) pola pikir menggunakan pendekatan sistem, (8) memahami dan menghayati

perannya sebagai manajer sekolah, (9) mengelola kurikulum dan pembinaan personalia, (10) membangun tim kerja, dan (11) memberdayakan bawahan dengan prinsip kerja demokrasi.

Kepala sekolah sebagai pemegang otoritas tertinggi dalam menjalankan roda kepemimpinan suatu lembaga pendidikan memiliki cakupan wilayah tugas dan tanggung jawab yang luas. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki berbagai alternatif strategi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam mewujudkan tujuan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menentukan kebijakan strategi yang diterapkan meskipun dalam bidang-bidang tertentu kepala sekolah tidak berperan langsung sebagai eksekutor lapangan melainkan telah mendelegasikan wewenang pelaksanaan kepada bawahan yang ditunjuk.

2.1.2.5 Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi banyak faktor. Menurut H. Jodeph Reitz (Dalam Fattah, 2014:98-100) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan meliputi:

- a. kepribadian;
- b. pengharapan dan perilaku atasan;
- c. karakteristik;
- d. kebutuhan tugas;
- e. iklim dan kebijakan organisasi; dan
- f. harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dan bawahan, disamping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

2.1.2.6 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, karyawan, dan siswanya.

Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi. Mulyasa (2013:115) mengemukakan bahwa kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Berikut adalah rincian aspek dan indikator *leader* dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, yaitu :

- a. Kepribadian; meliputi : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- b. Pengetahuan; meliputi : memahami kondisi tenaga kependidikan, Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah; meliputi : mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- d. Kemampuan mengambil keputusan; meliputi : mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- e. Kemampuan berkomunikasi; meliputi : berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat dikerjakan secara bersama-sama agar dapat tercapai dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan kualitas pendidikan, karena kepemimpinan kepala sekolah penentu kebijakan pada situasi apapun.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang ada pada setiap aspek, masing-masing indikator perlu dikuasai satu per satu. Apabila aspek dan indikator sudah dikuasai seorang kepala sekolah, maka akan berdampak baik bagi sekolah masing-masing pada khususnya dan pendidikan pada umumnya. Aspek atau indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas memimpin, namun juga hal lain yang berkaitan dengan interaksi terhadap warga sekolah dan seisinya.

Adapun Indikator kepemimpinan kepala sekolah tersebut yaitu :

- (1) kepribadian, (2) pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, (3) kemampuan mengambil keputusan, (4) pemberian penghargaan dan sanksi, (5) pembagian tugas, (6) visi dan misi sekolah, (7) kemampuan berkomunikasi, (8) pemberian motivasi atau dukungan terhadap guru yang mendapatkan kesulitan, dan (9) penyediaan sarana dan prasarana.

2.1.3 Iklim Sekolah

2.1.3.1 Pengertian Iklim Sekolah

Faktor operasional bagi penentuan efektivitas di sekolah adalah iklim organisasi sekolah yang kondusif. Iklim organisasi oleh Luthans dalam Prasetia (2023:153) disebutkan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung ataupun tidak langsung yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi. Menurut Daryanto dalam Prasetia (2023:153) bahwa iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh anggota sehingga kinerja organisasi meningkat.

Litwin dan Stringer (dalam Setiawan, 2015) menjelaskan, iklim sekolah merupakan efek persepsi persepsi subyektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut.

Namun demikian dari beberapa variasi definisi iklim sekolah tersebut apabila ditelaah lebih mendalam, maka akan mengerucut dalam tiga pengertian. Pertama, iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah yang lain. Kedua, iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja

yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Ketiga, iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.

Iklim sekolah mengarah pada kualitas dan karakter kehidupan sekolah. Iklim sekolah berdasar pada pola pengalaman siswa, orang tua, dan personil sekolah. Iklim sekolah juga merefleksikan norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, kegiatan belajar mengajar, dan struktur organisasi. Misalnya di dalam lingkungan sekolah ruang kerjanya tidak baik, terjadi konflik antara pemimpin dengan bawahan dan birokrasi yang kaku akan menimbulkan sikap atau persepsi negatif anggota terhadap sekolah. Iklim sekolah mengacu pada kualitas dan karakter kehidupan sekolah, iklim sekolah didasarkan atas pola pengalaman guru, siswa orang tua siswa tentang kehidupan sekolah dan mencerminkan norma, tujuan, nilai dan hubungan interpersonal, praktik pengajaran dan struktur organisasi (Ortega et al, dalam Prasetia, 2023:153-154).

Oleh karena itu, inti dari iklim sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa iklim sekolah adalah perwujudan dari bentuk kualitas atau ciri khas yang dibangun oleh pengalaman masyarakat sekolah dan berpengaruh terhadap perkembangan kognitif, sosial, dan psikologi yang berdampak baik atau pun buruk terhadap individu ataupun golongan.

2.1.3.2 Karakteristik Iklim Sekolah

Howard, et al (dalam Prasetya, 2023:166-167) mengidentifikasi ada delapan karakteristik iklim sekolah yang positif, yaitu sebagai berikut :

a. Menghormati

Setiap warga sekolah diperlakukan dengan rasa hormat, dan mereka tahu bahwa mereka sebagai orang-orang yang berharga;

b. Merawat

Setiap individu guru dan staf di sekolah mendapatkan perhatian dari pihak manajemen dan mereka peduli pada kesejahteraan mereka.

c. Semangat tinggi

Para guru merasa senang dengan apa yang mereka kerjakan, dan bersedia untuk melakukan dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan, percaya diri, ceria, dan disiplin.

d. Peluang masukan

Semua guru dan staf memiliki kesempatan untuk menyumbangkan ide, gagasan, saran dan masukan, serta memberikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

e. Pertumbuhan akademik dan sosial yang berkelanjutan.

Para guru berusaha untuk mengembangkan diri. menambah pengetahuan dan keterampilan. Mereka berupaya menjadi profesional dan memberikan harapan bagi siswa.

f. Pembaruan sekolah

Sekolah memperbaharui diri tumbuh, berkembang, dan berubah.

g. Kekompakan

Para guru di sekolah membangun kekompakan dan menjadi bagian sekolah, semangat dan komitmen organisasi mereka sangat tinggi.

h. Memercayai

Kepala sekolah dan para guru saling memercayai, dan saling memiliki keyakinan yang kuat bahwa mereka dapat dipercaya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Integritas guru itu penting sebagai karakteristik sekolah.

Menurut Cohen, et al (dalam Prasetia, 2023:167-168), iklim sekolah adalah lingkungan belajar dan hubungan dalam sekolah dan komunitas sekolah. Iklim sekolah yang positif memiliki karakteristik sebagaimana berikut ini :

- a. Semua orang di komunitas sekolah merasa aman, dilibatkan, dan diterima.
- b. Semua orang secara aktif mempromosikan perilaku dan interaksi positif.
- c. Kesenjangan dan pendidikan inklusif tertanam dalam tingkungan belajar
- d. Ada budaya saling menghormati.

Lingkungan belajar yang positif penting untuk keberhasilan siswa. Sekolah yang aman, inklusif, dan menerima. Sekolah dengan iklim yang positif dicirikan sebagai berikut:

- a. Guru, siswa dan orang tua siswa merasa aman, disertakan dan diterima;
- b. Semua anggota komunitas sekolah menunjukkan rasa hormat keadilan dan kebaikan dalam interaksi mereka dan membangun hubungan yang sehat yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan;
- c. Siswa di dorong dan diberikan dukungan untuk menjadi pemimpin dan panutan yang positif di komunitas sekolah mereka misalnya dengan berbicara tentang isu-isu seperti bullying;
- d. Kepala sekolah guru, siswa dan orang tua serta semua anggota masyarakat terlibat dalam dialog terbuka dan berkelanjutan dan semua mitra terlibat secara aktif;

- e. Prinsip-prinsip kesetaraan dan pendidikan inklusif tertanam di seluruh kurikulum;
- f. Strategi untuk pencegahan dan intervensi intimidasi dan peningkatan kesadaran diperkuat untuk guru dan siswa;
- g. Lingkungan belajar, bahan ajar dan strategi pengajaran dan penilaian mencerminkan keseragaman semua peserta didik; dan
- h. Setiap siswa terinspirasi dan diberikan dukungan untuk berhasil dalam lingkungan harapan yang tinggi.

Untuk mewujudkan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif dalam mendukung pembelajaran diperlukan strategi. Mengacu pada agenda perubahan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam mewujudkan iklim sekolah yang kondusif dan menunjang pencapaian tujuan pendidikan dapat dilakukan melalui program yang mencakup level kelas (*regulator*), level profesi (*mediator*), dan level sekolah (*manajemen*).

Dengan demikian, meskipun dalam tataran praktis di kelas merupakan wilayah tanggung jawab guru namun kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengupayakan cara tertentu agar tercipta kondisi pembelajaran yang efektif. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu menyarankan kepada para guru di sekolahnya untuk mempertimbangkan komponen-komponen tersebut dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Untuk memancing perhatian siswa, menumbuhkan rasa simpati, dan dalam jangka panjang mewujudkan

rasa nyaman dalam mengikuti proses pembelajaran, maka guru diharapkan dapat menampilkan pola-pola pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa dengan berbagai metode dan media.

2.1.3.3 Indikator Iklim Sekolah

Membahas iklim sekolah merupakan suatu hal luas, membangun multi-dimensi dan upaya reformasi sekolah yang memerlukan area spesifik yang dapat ditindaklanjuti untuk menargetkan perbaikan. Dimensi iklim sekolah menurut Damdie, et al (dalam Prasetia, 2023:166) yakni: (1) lingkungan fisik sekolah, (2) hubungan kesejawatan, (3) interaksi siswa, (4) kepemimpinan, (5) pengambilan keputusan, (6) lingkungan disiplin, (7) lingkungan belajar, (8) budaya sosial-emosional, dan (9) hubungan sekolah-masyarakat.

Iklim sekolah tidak terlepas dari iklim organisasi. Colquitt, et al (2018:27) mengemukakan bahwa dua hasil dalam perilaku organisasi adalah kinerja dan komitmen organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja dan komitmen diantaranya mekanisme individu (kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan pengambilan keputusan), karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya dan kemampuan), mekanisme tim (karakteristik tim, proses tim, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, perilaku dan gaya kepemimpinan), dan mekanisme organisasi (struktur organisasi dan budaya organisasi).

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Setiawan, 2015) terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu :

- 1) *Structure* (struktur) : Dimensi ini membuat gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.
- 2) *Responsibility* (tanggung jawab) : Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan.
- 3) *Standards* (standar kinerja) : Hal ini merupakan persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.
- 4) *Warmth* (kehangatan) : Dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri. Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.
- 5) *Reward* (penghargaan) : Hal ini menyangkut penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik; lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (rewards) yang positif atau pemberian hukuman (punishment) dan mengenai keadilan atau kesesuaian mengenai gaji dan kebijakan promosi.

- 6) *Risk* (risiko) : Hal ini mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau tidak berani mengambil risiko dalam arti mencari jalan “ aman ” saja.
- 7) *Support* (dukungan) : Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok.
- 8) *Conflict* (konflik) : Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (*conflict resolution*) di organisasi.
- 9) *Identity* (identitas diri) : Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.

Untuk itu iklim sekolah menjadi pembeda antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya, iklim yang berbeda tentu menjadi pembeda juga terhadap perilaku anggota sekolah. Iklim sekolah merupakan karakteristik dari keseluruhan lingkungan pada satu sekolah.

Menurut Sutrisno (2013) sekolah bisa berfungsi dengan baik dan sempurna, diperlukan beberapa aspek iklim sekolah. Aspek iklim sekolah yang perlu diperhatikan meliputi :

- a. Interaksi dengan indikator, interaksi peserta didik dengan guru, interaksi peserta didik dengan peserta didik lain;

- b. Proses belajar dengan indikator suasana kepedulian, keterbukaan dan kebersamaan;
- c. Kondisi sekolah, yakni kondisi sarana dan prasarana sekolah, meliputi sarana yang menunjang. Aspek kondisi sekolah memiliki indikator keamanan, ketertiban, kebersihan, dan kelengkapan sumber belajar.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan efek persepsi subyektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut. Dengan indikatornya yakni : (1) struktur organisasi sekolah, (2) tanggung jawab dalam bekerja, (3) standar pekerjaan, (4) kehangatan/hubungan interpersonal, (5) penghargaan, (6) dukungan, (7) keberanian mengambil resiko, (8) pemecahan masalah, dan (9) identitas diri.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi kerja berasal dari bahasa latin "*movere*" yang sama dengan "*to move*" dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut G.R. Terry (dalam Hasibuan, 2015: 145), "motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan, maupun perbuatan-perbuatan". Menurut Jacobs

(dalam Prasetia, 2023:258) bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong menimbulkan dan mengarahkan perilaku seseorang, dengan demikian perilaku seseorang ditentukan oleh motivasinya. Santrock (dalam Prasetia, 2023:258) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku.

Schemerhorn et al, (dalam Prasetia, 2023:258) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Sejalan dengan pemikiran diatas, Cave & Mulloy (dalam Prasetia, 2023:281) menyebutkan motivasi guru adalah suatu dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya secara baik dan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki motivasi dalam berkerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan menghadirkan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Motivasi merupakan hasil interaksi antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Kebutuhan tercipta ketika terjadi ketidakseimbangan psikologis dan fisiologis, dorongan tercipta untuk memenuhi kebutuhan, dan insentif merupakan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan dan mempengaruhi dorongan. Dengan demikian, interaksi antara kebutuhan, dorongan, insentif dapat merubah energi seseorang menjadi motivasi. Motivasi merupakan pertimbangan kritis karena sebagian besar kinerja merupakan fungsi dari dua aspek yaitu motivasi dan kemampuan. Luthans (dalam Pramono, 2014).

Sedangkan menurut Hasibuan (2015: 65), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2014: 35).

M.c Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2015:281), menyatakan motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan dari seseorang, situasi serta peluang yang tersedia. Dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh guru karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan keberhasilannya dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Istilah motivasi dalam ilmu perilaku mengandung makna yang kompleks karena di dalamnya termuat berbagai aspek yang mendorong manusia untuk bertingkah laku. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari berbagai pengertian di atas tentang motivasi kerja yang dikemukakan para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang melakukan usaha menghasilkan sesuatu sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

2.1.4.2 Teori Motivasi Kerja

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Telah banyak teoritis psikologi yang telah mengemukakan teori-teorinya tentang kebutuhan dasar manusia.

Teori-teori ini didasarkan pada hasil-hasil penelitian yang dilakukan selama bertahun-tahun. Menurut Prasetia (2023: 259-265) terdapat teori-teori motivasi yang digunakan sebagai acuan dalam motivasi kerja, teori tersebut adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Motivasi M.c Clelland, dan Teori Motivasi ERG-Aldefer,

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Maslow membedakan tingkat kebutuhan manusia menjadi lima hirarki yaitu: fisiologi, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Teori hierarki kebutuhan ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia. Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, orang cenderung untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan sebagai kebutuhan pokok kemudian kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam proses pemenuhan kebutuhan, perilaku individu akan didominasi dan ditentukan oleh jenis kebutuhan yang belum terpenuhi.

2. Teori Dua Faktor

Dalam teori motivasi ini, Herzberg mengajukan pendapat bahwa kepuasan berasal dari keberadaan motivator instrinsik dan bahwa ketidakpuasan berasal dari ketidakberdayaan faktor-faktor ekstrinsik. Herzberg menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan yaitu:

- a. Faktor Ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur, mutu penyeliaan, dan mutu hubungan personal. Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan seseorang tidak selalu memotivasi mereka. Dimana kondisi ketidakberdayaan ekstrinsik menyebabkan ketidakpuasan bagi seseorang, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya satu tingkat “tidak ada kepuasan”, dalam hal ini kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan atau *Hygiene Factors*.
- b. Faktor Intrinsik (isi kerja) meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan pekerja itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Menurut Herzberg, tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik, dalam hal ini di sebut pemuas atau *Motivation Factors*.

Dalam implementasinya dilingkungan organisasi, teori ini menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Jika salah satu diantaranya tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan pekerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Faktor *motivator* yang menyebabkan pegawai mengerahkan segala tenaga yang dimilikinya demi pencapaian kinerja yang lebih tinggi dan teori ini menyarankan agar manajer memanfaatkan faktor *motivator* sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Teori Tiga Motif Sosial

M.c Clelland mengemukakan tiga jenis motif yang mempengaruhi tingkah laku manusia, yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya guna mencapai prestasi kerja yang maksimal asalkan diberi kesempatan untuk melakukannya. Pegawai yang menyadari bahwa dengan prestasi kerja yang tinggi maka akan diperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Dan dengan pendapatannya tersebut maka kebutuhannya akan terpenuhi.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi pegawai sehingga menjadi termotivasi, kemudian berusaha mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energi yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas. Kebutuhan akan afiliasi ini mendorong gairah bekerja seseorang karena setiap orang menginginkan:

- 1) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja.
- 2) kebutuhan akan perasaan dihormati.

- 3) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
 - 4) kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan merangsang dan memotivasi seseorang untuk mengerahkan kemampuan yang dimilikinya agar dapat memperoleh kekuasaan atau kedudukan yang lebih baik. Kebutuhan akan kekuasaan ini akan menimbulkan persaingan. Seorang atasan harus mampu memotivasi pegawainya dengan menciptakan persaingan yang sehat.

Dalam proses pemenuhan kebutuhan, perilaku individu akan didominasi dan ditentukan oleh jenis kebutuhan yang belum terpenuhi. Perilaku pada dasarnya dimotivasi oleh suatu keinginan mencapai tujuan. Kebutuhan yang telah terpenuhi akan berkurang dalam kekuatannya dan biasanya tidak memotivasi individu tersebut untuk mencari tujuan guna memenuhinya.

4. Teori Motivasi ERG-Aldefefer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Alderfer mengemukakan tiga kebutuhan yang melandasi perilaku manusia, yaitu:

- a. *Existence*; merupakan kebutuhan mendasar manusia bertahan hidup, seperti gaji, sandang-pangan, kondisi pekerjaan dan lainnya.

- b. *Relatedness*; merupakan kebutuhan melakukan interaksi dengan sesama, seperti adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
- c. *Growth*; merupakan kebutuhan untuk menyalurkan kreatifitas dan bersikap produktif.

Adapun teori-teori tentang motivasi menurut Colquitt, et al (2018: 180 -192) diantaranya: (1) *expectancy theory*, (2) *goal setting theory*, dan (3) *equity theory*.

1. Teori *expectancy* mengatakan bahwa perilaku seorang pegawai diarahkan pada suatu yang menyenangkan dan menjauhi hal-hal yang tidak menyenangkan. *Expectancy* melambangkan suatu kepercayaan bahwa melakukan sesuatu secara maksimal akan menentukan keberhasilan.
2. Teori *goal setting* memandang tujuan sebagai pengendara utama dari intensitas dan ketekunan usaha. Tujuan didefinisikan sebagai sasaran dan maksud dari suatu tindakan yang merujuk pada perolehan standar keahlian khusus, dalam batas waktu tertentu.
3. Teori *equity* memperkenalkan bahwa motivasi tidak hanya bergantung pada keyakinan diri terhadap sesuatu dan lingkungan, tetapi juga apa yang terjadi pada diri orang lain. Teori ini menyarankan bahwa menciptakan model hadiah yang berkeadilan dapat meningkatkan kinerja seseorang. Dengan membandingkan antara hasil dan input atau dengan rasio dari

beberapa perbandingan dengan yang lain. Hasil kerja dapat dilihat dari keseimbangan antara input dan hasil sehingga dapat diketahui bahwa hasil lebih kuat dari input atau sebaliknya.

Dari berbagai pengertian di atas terkait motivasi kerja dan aspek-aspek yang terkandung di dalamnya maka dapat disimpulkan definisi konsep motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan dan upaya seseorang untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, untuk berafiliasi, untuk mendapat penghargaan dan dorongan akan aktualisasi diri.

2.1.4.3 Pandangan Tentang Motivasi Kerja Guru

Menurut Hasibuan (2015: 100) terdapat 2 (dua) metode motivasi, yaitu:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung pada pegawai baik dalam bentuk materiil maupun nonmateriil untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pegawai.

b. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan pada pegawai dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga pegawai menjadi betah dan semangat dalam bekerja.

Untuk lebih dapat memahami motivasi maka diperlukan suatu pendekatan. Terdapat 3 (tiga) model pendekatan motivasi. Menurut Handoko (2014: 252-253) ada beberapa model motivasi dengan urutan atas dasar kemunculannya, yaitu:

1. Model Tradisional

Model tradisional ini menyatakan bahwa pimpinan mengisyaratkan pekerjaan harus dilakukan dengan menggunakan sistem pengupahan insentif untuk memotivasi. Pandangan ini menganggap bahwa pekerja pada dasarnya hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berupa uang.

2. Model Hubungan Manusiawi

Menurut Elton Mayo dalam Handoko (2014: 253) menemukan bahwa kontak sosial pekerja dengan pekerjaannya adalah sangat penting dan kebosanan pada tugas yang bersifat pengulangan adalah mengurangi motivasi kerja. Menurut Elton Mayo, pimpinan mampu memotivasi lewat hubungan sosial mereka.

3. Model Sumber Daya Manusia

Menurut Mc Gregor dan Maslow yang dikutip oleh Handoko (2014: 253) menyatakan bahwa para pekerja dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan mencapai kepuasan, tapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh

pekerjaan, yang berarti karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pandangan tentang motivasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dapat muncul karena adanya imbalan uang, kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan prestasi kerja oleh guru, hubungan sosial yang baik, mendapat pengakuan dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.

2.1.4.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Motivasi dan tujuan adalah sesuatu yang hendak dicapai oleh suatu perbuatan dan jika telah tercapai maka akan memuaskan kebutuhan individual. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan, yang nantinya akan mendorong timbulnya motivasi dalam diri seseorang. Peranan motivasi menurut Yamin (2016: 176-177) adalah untuk: (1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah, mengarahkan perbuatan pada pencapaian tujuan yang diinginkan, (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak.

Fungsi motivasi yaitu untuk mendorong timbulnya tingkah laku atau suatu perbuatan dan mempengaruhi serta mengubah tingkah laku. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan ataupun tindakan. Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan motivasi sebagai penggerak mempunyai pengertian dengan besar kecilnya motivasi maka akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2015: 157) pemberian motivasi mempunyai beberapa tujuan:

“Tujuan pemberian motivasi antara lain adalah: (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (3) meningkatkan produktifitas kerja karyawan; (4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (6) mengefektifkan pengadaan karyawan; (7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; (10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya”.

Berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi kerja guru memiliki fungsi untuk mendorong, mengarahkan, meningkatkan, mempertahankan dan menggerakkan suatu perbuatan guru untuk mencapai tujuan.

2.1.4.5 Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Safrika (2018: 11-16) motivasi orang bekerja secara umum diklasifikasikan dalam dua faktor, yaitu:

1. Faktor Internal

Adalah faktor yang dibentuk oleh kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat dalam diri individu. Misalnya perasaan berprestasi, pengakuan, perasaan kebebasan, dan sikap terhadap pekerjaan.

2. Faktor Eksternal

Adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu yang mudah dipengaruhi oleh pihak luar. Misalnya gaji, promosi, perlakuan rekan kerja, dan kondisi kerja.

Herzberg (2015: 125) menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitian disimpulkan ada enam faktor motivasi (*Motivation Factors*) yaitu 1) prestasi, 2) pengakuan, 3) kemajuan/kenaikan pangkat, 4) pekerjaan itu sendiri, 5) kemungkinan untuk tumbuh, 6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan (*Hygiene Factors*) terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu 1) kebijaksanaan, 2) supervisi teknis, 3) hubungan antar manusia dengan atasan, 4) hubungan manusia dengan pembinanya, 5) hubungan antar manusia dengan bawahannya, 6) gaji dan upah, 7) kestabilan kerja, 8) kehidupan pribadi, 9) kondisi tempat kerja, dan 10) status.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu (internal) dan organisasi (eksternal). Begitu pula dengan motivasi kerja guru faktor dari dalam individu meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor dari organisasi (eksternal) meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan

pekerjaan (*job security*), hubungan sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan promosi (*promotion*).

2.1.4.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

1. Gaji (*salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjukpetunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis

yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

5. Keberhasilan (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Terdapat beberapa indikator motivasi kerja yang utarakan M.c Clelland, dalam teorinya yang dikutip dalam Depitra (2018:14-15), yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* (Teori Motivasi Prestasi M.c Clelland) ada tiga indikator atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan insentif.

Ketiga indikator atau dimensi dari motivasi tersebut diuraikan secara singkat pada bahasan berikut:

1. Motif (*Motif*) adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun dari luar dirinya. Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi.
2. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Dalam konsep ini harapan tersebut dapat dinilai nol (harapan sama sekali tidak ada). Tetapi dapat pula satu, bila sangat yakin bahwa hasilnya positif ada. Secara sederhana, teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam

organisasi tergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya.

3. Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri pegawai timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manusia memiliki keinginan atau kebutuhan yang mendorong dan menggerakkan untuk berbuat sesuatu. Adapun indikator motivasi kerja dapat diukur dengan dimensi (1) motif, (2) harapan dan (2) insentif (reward).

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dengan kajian penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Dewi Andayani, Elfrianto, Akrim (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi, terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai. Sampel dalam penelitian yang dilakukan ini adalah seluruh guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai berjumlah 53 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data primer kemudian hasil datanya dianalisis menggunakan regresi berganda dengan melakukan uji simultan, uji determinasi, uji parsial dengan tingkat signifikan sebesar 5 persen ($\alpha=0,05$) yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai yang dilihat melalui hasil uji simultan dengan F hitung sebesar 11,534 dan nilai probabilitas atau p value = $0,000 < 0,05$. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 109,843, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikansi sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 117,936, motivasi berpengaruh positif dan signifikansi sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 115,386.

2. Penelitian Endang Sari, Frank. Indra Prasetia, Elfrianto (2021)

Dari hasil penelitian menguraikan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional : (1) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa dengan menggunakan metode gaya mengajar yang baru dan memanfaatkan sarana dan prasarana, dengan begitu akan dapat menerima informasi yang lebih baik. (2) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dan pemecahan masalah. (3) Sosok kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan contoh perilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat seta mampu menumbuhkan rasa percaya dari semua anggota masyarakat sekolah terutama bagi para guru.yang nantinya guru itu akan dicontoh juga oleh para siswanya. (4) Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana beliau selalu memperlihatkan dalam hal urusan pribadi, beliau selalu mengutamakan kedatangannya kesekolah dulu walaupun sebentar, baru dia permisi untuk urusan kepentingan pribadinya.

3. Penelitian Pulungan, Lilik Hidayat (2020)

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif peran kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi sebesar 0,47, pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap mutu Perguruan Tinggi Swasta sebesar 0,51, pengaruh langsung Peran kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen sebesar 0,11, pengaruh langsung kinerja dosen terhadap mutu Perguruan Tinggi Swasta sebesar 0,19, pengaruh peran kepemimpinan visioner langsung terhadap budaya organisasi sebesar 0,32, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap mutu perguruan Tinggi Swasta sebesar 0,24, pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,31, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,38 dan pengaruh langsung peran kepemimpinan visioner terhadap mutu Perguruan Tinggi Swasta di kota Medan sebesar 0,39. Dan terdapat pengaruh tidak langsung melalui komitmen sebesar 0,06, sedangkan melalui kinerja dosen sebesar 0,26 serta pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi sebesar 0,07. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh total kepemimpinan visioner terhadap mutu PTS melalui variabel intervening yang memiliki kontribusi terbesar atau pengaruh terkuat adalah melalui komitmen organisasi yaitu sebesar 0,98 sedangkan melalui kinerja dosen memiliki kontribusi pengaruh terlemah yaitu sebesar 0,30 dan kontribusi pengaruh melalui budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh kuat dan signifikan yaitu sebesar 0,56. Implikasi hasil penelitian menjelaskan semakin efektif peran

kepemimpinan visioner akan berpengaruh kuat terhadap pembentukan komitmen organisasi, kinerja dosen dan budaya organisasi yang berdampak terhadap meningkatnya mutu Perguruan Tinggi Swasta.

4. Penelitian Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Adapun Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu berupa huruf dan angka. Penelitian kualitatif sifatnya deskriptif analitik, maksudnya data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan dokumentasi, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun berdasarkan yang dilihat oleh peneliti di lokasi penelitian. Data penelitian yang dilakukan berasal dari data primer yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Sekolah, Guru dan Siswa. Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi yang ada di SMA Negeri 5 Pematangsiantar yaitu meliputi dokumen yang ada pada Kepala Sekolah, guru, perpustakaan, arsip dan lainnya yang berhubungan dengan fokus penelitian.

5. Penelitian Maita, Amini, Indra Prasetia (2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Hubungan variabel Pemberdayaan (X1) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 29,536 + 0,116 X1$. Ini berarti bahwa jika Pemberdayaan meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas akan meningkat sebesar 0,116

poin pada konstanta 29,536 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. (b) Bentuk hubungan variabel Iklim Sekolah (X_2) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 4,712 + 0,593 X_2$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas akan meningkat sebesar 0,593 poin pada konstanta 4,712. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pemberdayaan (X_1) terhadap Efektivitas (Y), $t_{\text{hitung}} = 3.141$ dan $t_{\text{tabel}} = 1.661$ artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 3.141 > 1.661$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. Iklim Sekolah (X_2) terhadap Efektivitas (Y) $t_{\text{hitung}} = 17.437$ dan $t_{\text{tabel}} = 1.661$ artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 17,437 > 1.661$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. Pemberdayaan (X_1) dan Iklim Sekolah (X_2) berpengaruh terhadap Efektivitas (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu hasil Uji. $F_{\text{tabel}} = 3,099$ dan $F_{\text{hitung}} = 153,206$ $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = 153,206 > 3,099$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Pemberdayaan (X_1) dan Iklim Sekolah (X_2) terhadap Efektivitas (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

6. Penelitian yang dilakukan Muhammad Hasim, Amiruddin, Nuridayanti (2020)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimen dengan populasi seluruh guru PNS dan Kepala Sekolah SMK yang ada di Kabupaten Pangkajene Kepulauan dengan jumlah 170 guru dan 7 orang Kepala sekolah. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian

menunjukkan kepemimpinan Kepala Sekolah berada pada kategori baik 61,90%. Dengan analisis regresi sederhana diketahui, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pangkep sebesar 6,5%.

7. Penelitian Sri Setiyati (2014)

Penelitian ini bertujuan mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri, (2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri, (4) pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK negeri. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 753 guru. Hasil analisis data menunjukkan: (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar 42,2%. (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 18,22% (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 13,03%, dan (4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 10,94%.

2.3 Kajian Berpikir/Konseptual

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengetahuan dan keterampilan guru yang didapat pada saat melalui masa pendidikannya, motivasi awal yang dimiliki oleh guru dalam menentukan profesinya, dan faktor motivasi yang didapatkan guru di lingkungan kerjanya dan tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan kerja guru, dalam hal membuat dan memutuskan suatu kebijakan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara kepala sekolah dalam membawa anggotanya mencapai tujuan tertentu. Kepala sekolah berusaha mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan serta kegagalan sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru, sebab kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah akan sangat diterima oleh guru apabila kepemimpinan yang diterapkan disukai oleh guru-guru. Kepemimpinan kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, semakin tepat kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik kinerja guru.

2.3.2 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sekolah harus memperhatikan keberadaan guru agar bekerja dengan kinerja yang tinggi dan sungguh-sungguh. Maka dari itu, guru harus dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana dan penetapan tujuan sehingga mereka bertanggung jawab dalam mencapai tujuan.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen iklim sekolah. Untuk mencapai kinerja guru yang baik, dibutuhkan iklim sekolah yang kondusif. Iklim sekolah yang kondusif nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru yang baik.

Iklim sekolah merupakan bagian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang, sebab dalam melaksanakan tugas profesionalnya guru akan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Iklim sekolah yang kondusif dapat dilihat dari keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, tanggungjawab dalam bekerja dan hubungan interpersonal. Agar di sekolah tercipta guru yang berkarakter baik, disyaratkan harus ada iklim sekolah yang kondusif yang memungkinkan para guru bekerja secara profesional, tenang dan penuh konsentrasi. Maka dari itu diduga bahwasannya ada pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, semakin baik iklim sekolah maka kinerja guru pun akan meningkat.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dalam hal mendukung kelancaran aktivitas pembelajaran, guru harus memiliki motivasi kerja dan rasa gairah untuk menghasilkan kinerja yang baik. Bukan hanya itu pencapaian motivasi kerja terhadap kinerja yang dihasilkan harus dibarengi dengan pendapatan yang dihasilkan. Pencapaian motivasi terhadap kinerja guru akan terlihat dari efektif atau tidak efektifnya guru dalam kerjanya. Kinerja guru yang maksimal ini tentunya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran yang dilakukan oleh guru, sehingga dapat menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Kinerja guru atau prestasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh guru, karena kinerja merupakan interaksi antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Motivasi merupakan dorongan yang ada di individu baik berupa dorongan dari dalam individu itu sendiri (intrinsik) maupun dorongan dari luar individu (ekstrinsik) untuk melakukan suatu tindakan yang memiliki tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi tentu akan melakukan segala tindakan untuk mencapai tujuannya yang dilakukan dengan sebaik mungkin. Hal ini berlaku juga bagi seorang guru dalam sebuah organisasi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi di dalam melaksanakan tugasnya tentu akan berbuat semaksimal mungkin guna mencapai tujuan yang akan dicapai. Dari uraian tersebut, maka diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

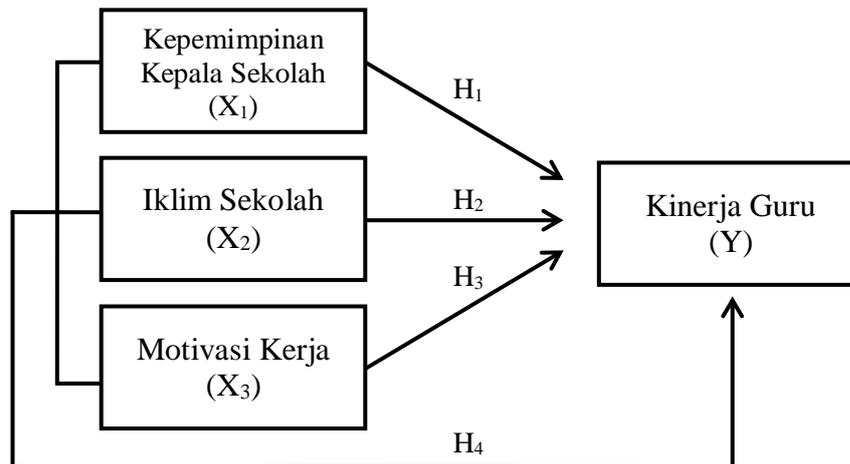
2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Dalam lembaga pendidikan formal terdapat proses kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru selaku bawahannya. Kepribadian, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid (interpersonal), dan tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan akan memberikan dampak terhadap kinerja para guru. Disamping itu iklim sekolah dan motivasi kerja guru adalah komponen yang sangat menentukan kinerja guru. Iklim sekolah merupakan bagian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan motivasi kerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dengan demikian, diduga terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi guru semakin meningkat pula kinerja guru.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang dikemukakan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir/konseptual yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.
2. Terdapat pengaruh positif antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.
3. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.
4. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian korelasi (*correlational research*) dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Arikunto (2016:12) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, menafsirkan data, hingga memaparkan hasil penelitian.

Untuk itu setiap penelitian kuantitatif akan dilakukan penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yang beralamat di Jalan Pendidikan No. 2 Rimo Kecamatan Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil Provinsi Aceh.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam kurun waktu 11 bulan, mulai bulan Februari sampai dengan bulan Desember 2023. Adapun jadwal penelitian ini sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu											
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
		2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2024
1	Persiapan Penelitian												
2	Pengumpulan bahan pustaka dan data penelitian												
3	Penyusunan Proposal Penelitian												
4	Proses Bimbingan dan Seminar Proposal Penelitian												
5	Persiapan Instrumen Penelitian												
6	Pengumpulan Data Hasil Penelitian												
7	Analisis Hasil Penelitian												
8	Penyusunan laporan Hasil Penelitian												
9	Seminar Hasil Penelitian												
10	Bimbingan tesis												
11	Perbaikan tesis												
12	Sidang Tertutup												

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:11) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik. Berdasarkan defenisi tersebut populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang homogen, dimana populasi yang disertakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil sebagaimana tertera pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No.	Jenis Populasi	Jumlah
1.	Guru PNS	30
2.	Guru Non PNS	10
Jumlah Populasi		40

3.3.2 Sampel

Arikunto (2016:174) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara *total sampling*, dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu banyak atau kurang dari 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian, yaitu 40 orang guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diukur dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja guru, sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu kerja guru. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Mulyasa (2013:115), bahwa kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang dapat dianalisis dari indikator kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, kemampuan mengambil keputusan, pemberian motivasi, dan pembagian tugas yang jelas.
2. *Grand theory* variabel iklim sekolah didasarkan pada konsep pemikiran Colquitt, Jason, A, et al (2018) yang mengutarakan bahwa iklim sekolah merupakan kualitas atau karakteristik yang dibangun oleh pengalaman warga sekolah dan berpengaruh terhadap perkembangan kognitif, sosial, dan psikologi. Dengan indikatornya yakni struktur organisasi sekolah, melibatkan guru dalam mengambil keputusan, tanggung jawab guru dalam bekerja, standar pekerjaan, dan hubungan interpersonal.
3. *Grand theory* variabel motivasi kerja didasari dari konsep pemikiran Mc. Clelland dalam Depitra (2018:14-15), yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya secara baik dan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru diukur dengan indikator motif, harapan dan reward.

4. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini didasarkan pada teori Supardi (2014:19) yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dalam hal ini, indikator yang dianalisis mengenai kompetensi guru adalah dalam hal merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan penilaian (evaluasi) pembelajaran.

Indikator-indikator dalam variabel penelitian di atas, diukur berdasarkan persepsi kepala sekolah dan guru yang diungkap dengan teknik angket. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data tentang kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru menggunakan angket. Jenis angket yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket tertutup (berstruktur) yang terdiri atas pertanyaan atau pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu untuk variabel kinerja guru (Y). kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan motivasi kerja guru (X_3). Adapun ringkasan dimensi dan indikator sebagaimana terlihat pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jmlh Soal	No Soal
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)	Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dianalisis dari indikator kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, kemampuan mengambil keputusan, pemberian motivasi, dan pembagian tugas yang jelas.	1. Kepribadian	5	1-5
		2. Pengetahuan terhadap tenaga kependidikan	5	6-10
		3. Pengambilan keputusan	6	11-16
		4. Pemberian motivasi atau dukungan terhadap guru yang mendapatkan kesulitan	5	17-21
		5. Pembagian tugas yang jelas	4	22-25
Iklm Sekolah (X₂)	Iklim sekolah merupakan kualitas atau karakteristik yang dibangun oleh pengalaman warga sekolah dan berpengaruh terhadap perkembangan kognitif, sosial, dan psikologi. Dengan indikatornya yakni struktur organisasi sekolah, melibatkan guru dalam mengambil keputusan, tanggung jawab guru dalam bekerja, standar pekerjaan, dan hubungan interpersonal.	1. Struktur organisasi sekolah	3	1-3
		2. Melibatkan guru dalam mengambil keputusan	2	4-5
		3. Tanggung jawab guru dalam bekerja	3	6-8
		4. Standar pekerjaan	1	9
		5. Hubungan interpersonal	2	10-11
Motivasi Kerja Guru (X₃)	Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya secara	1. Motif	13	1-13
		2. Harapan	10	14-23
		3. Reward	9	24-32

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jmlh Soal	No Soal
	baik dan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru ini diukur dengan indikator motif, harapan dan reward.			
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru atau prestasi kerja guru diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. yaitu dalam indikator merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan penilaian (evaluasi) pembelajaran.	1. Kesungguhan dalam mempersiapkan perencanaan pembelajaran	4	1-4
		2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran	5	5-9
		3. Kemampuan melaksanakan evaluasi (penilaian)	9	10-18

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan terstandarkan untuk memperoleh data dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2015:224), dalam pemilihan metode penelitian, selalu tergantung pada permasalahan penelitian yang akan dipecahkan dan jenis data yang akan dikumpulkan. Masalah penelitian menentukan jenis data yang diperlukan, dan jenis data ini memandu pemilihan metode atau cara pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

observasi dan kuesioner atau angket dengan jenis tertutup. Angket yang digunakan menggunakan skala Likert, yakni sebagaimana tertera dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Skala Pengukuran

No	Alternatif Jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

3.5.2 Uji Instrumen Penelitian

Dalam rangka memperoleh instrumen yang valid dan reliabel dengan mempertimbangkan tingkat kesahihan, kehandalan dan sejauhmana responden mampu memahami indikator pernyataan, maka dilakukan uji coba instrumen. Responden yang digunakan sebagai uji coba diambil dari luar sampel penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru SMP Negeri 1 Singkil yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 orang. Uji coba instrumen penelitian meliputi:

1. Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut sesuai dengan fungsi ukurnya atau sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut.

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengujicoba tes kepada responden.
- b. Menganalisis tes yang telah diujicoba.
- c. Validitas instrumen dihitung dengan menggunakan persamaan *Uji*

Pearson Product Moment (Arikunto, 2016: 213) sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum x \cdot y - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum x \cdot y$ = Jumlah hasil kali skor x dan y setiap responden

$\sum x$ = Jumlah skor x

$\sum y$ = Jumlah skor y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah skor x

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah skor y

Apabila hasil r_{hitung} sudah diketahui maka selanjutnya dibandingkan dengan nilai pada tabel r product moment (r_{tabel}) dengan taraf signifikansi 5%. Keputusan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , yaitu sebagai berikut:

Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ berarti valid

Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ berarti tidak valid (gugur).

Uji validitas ini dilakukan pada seluruh butir-butir instrumen. Semakin tinggi nilai validitas tiap butir instrumen menunjukkan semakin valid butir instrumen tersebut untuk digunakan. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No	Butir	r ^{-hitung}	r ^{-tabel}	Status
1	Pernyataan 1	.651	0.361	Valid
2	Pernyataan 2	.622	0.361	Valid
3	Pernyataan 3	.911	0.361	Valid
4	Pernyataan 4	.659	0.361	Valid
5	Pernyataan 5	.612	0.361	Valid
6	Pernyataan 6	.651	0.361	Valid
7	Pernyataan 7	.494	0.361	Valid
8	Pernyataan 8	.654	0.361	Valid
9	Pernyataan 9	.674	0.361	Valid
10	Pernyataan 10	.588	0.361	Valid
11	Pernyataan 11	.394	0.361	Valid
12	Pernyataan 12	.796	0.361	Valid
13	Pernyataan 13	.613	0.361	Valid
14	Pernyataan 14	.366	0.361	Valid
15	Pernyataan 15	.380	0.361	Valid
16	Pernyataan 16	.456	0.361	Valid
17	Pernyataan 17	.654	0.361	Valid
18	Pernyataan 18	.682	0.361	Valid
19	Pernyataan 19	.365	0.361	Valid
20	Pernyataan 20	.371	0.361	Valid
21	Pernyataan 21	.651	0.361	Valid
22	Pernyataan 22	.682	0.361	Valid
23	Pernyataan 23	.365	0.361	Valid
24	Pernyataan 24	.651	0.361	Valid
25	Pernyataan 25	.682	0.361	Valid

Berdasarkan tabel 3.5 di atas diperoleh data hasil kuesioner yang diberikan kepada 30 responden yang terdiri dari 25 butir

pernyataan pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1). Pada hasil di atas terlihat bahwa *corrected item-total correlation* (r -hitung) seluruhnya lebih besar dari 0.361, sehingga seluruh pernyataan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dinyatakan **valid**.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Iklim Sekolah (X_2)

No	Butir	r -hitung	r -tabel	Status
1	Pernyataan 1	.605	0.361	Valid
2	Pernyataan 2	.644	0.361	Valid
3	Pernyataan 3	.385	0.361	Valid
4	Pernyataan 4	.383	0.361	Valid
5	Pernyataan 5	.642	0.361	Valid
6	Pernyataan 6	.644	0.361	Valid
7	Pernyataan 7	.375	0.361	Valid
8	Pernyataan 8	.642	0.361	Valid
9	Pernyataan 9	.644	0.361	Valid
10	Pernyataan 10	.385	0.361	Valid
11	Pernyataan 11	.389	0.361	Valid

Berdasarkan tabel 3.6 di atas diperoleh data hasil kuesioner yang diberikan kepada 30 responden yang terdiri dari 11 butir pernyataan pada variabel Iklim Sekolah (X_2). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* (r -hitung) lebih besar dari 0.361, sehingga seluruh pernyataan Iklim Sekolah (X_2) dinyatakan **valid**.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru (X_3)

No	Butir	r -hitung	r -tabel	Status
1	Pernyataan 1	.588	0.361	Valid
2	Pernyataan 2	.578	0.361	Valid
3	Pernyataan 3	.363	0.361	Valid

No	Butir	r-hitung	r-tabel	Status
4	Pernyataan 4	.765	0.361	Valid
5	Pernyataan 5	.529	0.361	Valid
6	Pernyataan 6	.619	0.361	Valid
7	Pernyataan 7	.386	0.361	Valid
8	Pernyataan 8	.580	0.361	Valid
9	Pernyataan 9	.633	0.361	Valid
10	Pernyataan 10	.536	0.361	Valid
11	Pernyataan 11	.417	0.361	Valid
12	Pernyataan 12	.780	0.361	Valid
13	Pernyataan 13	.573	0.361	Valid
14	Pernyataan 14	.454	0.361	Valid
15	Pernyataan 15	.626	0.361	Valid
16	Pernyataan 16	.856	0.361	Valid
17	Pernyataan 17	.580	0.361	Valid
18	Pernyataan 18	.677	0.361	Valid
19	Pernyataan 19	.445	0.361	Valid
20	Pernyataan 20	.368	0.361	Valid
21	Pernyataan 21	.588	0.361	Valid
22	Pernyataan 22	.677	0.361	Valid
23	Pernyataan 23	.445	0.361	Valid
24	Pernyataan 24	.588	0.361	Valid
25	Pernyataan 25	.677	0.361	Valid
26	Pernyataan 26	.445	0.361	Valid
27	Pernyataan 27	.368	0.361	Valid
28	Pernyataan 28	.643	0.361	Valid
29	Pernyataan 29	.677	0.361	Valid
30	Pernyataan 30	.445	0.361	Valid
31	Pernyataan 31	.368	0.361	Valid
32	Pernyataan 32	.443	0.361	Valid

Berdasarkan tabel 3.7 di atas diperoleh data hasil kuesioner yang diberikan kepada 30 responden yang terdiri dari 32 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja Guru (X_3). Pada hasil di atas terlihat bahwa *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari 0.361, sehingga seluruh pernyataan Motivasi Kerja Guru (X_3) dinyatakan **valid**.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

No	Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	Pernyataan 1	.650	0.361	Valid
2	Pernyataan 2	.702	0.361	Valid
3	Pernyataan 3	.381	0.361	Valid
4	Pernyataan 4	.411	0.361	Valid
5	Pernyataan 5	.685	0.361	Valid
6	Pernyataan 6	.702	0.361	Valid
7	Pernyataan 7	.391	0.361	Valid
8	Pernyataan 8	.685	0.361	Valid
9	Pernyataan 9	.702	0.361	Valid
10	Pernyataan 10	.371	0.361	Valid
11	Pernyataan 11	.411	0.361	Valid
12	Pernyataan 12	.362	0.361	Valid
13	Pernyataan 13	.650	0.361	Valid
14	Pernyataan 14	.702	0.361	Valid
15	Pernyataan 15	.391	0.361	Valid
16	Pernyataan 16	.411	0.361	Valid
17	Pernyataan 17	.685	0.361	Valid
18	Pernyataan 18	.702	0.361	Valid

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas diperoleh data hasil kuesioner yang diberikan kepada 30 responden yang terdiri dari 18 butir pernyataan pada variabel Kinerja Guru (Y). Pada hasil di atas terlihat bahwa *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari 0.361, sehingga seluruh pernyataan Kinerja Guru (Y) dinyatakan **valid**.

2. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas menurut Arikunto (2016:221) menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan atau pernyataan.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan-pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien realibilitas *Alpha-Cronbach* dengan persamaan berikut:

$$r = \left(\frac{k}{(k - 1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen yang digunakan, nilai tersebut dibandingkan dengan kriteria reliabilitas berikut:

Tabel 3.9 Kriteria Uji Reliabilitas Instrumen

Koefisien Korelasi	Kriteria
$0,81 \leq r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,61 \leq r \leq 0,80$	Tinggi
$0,41 \leq r \leq 0,60$	Sedang
$0,21 \leq r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 \leq r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Dimana disarankan bahwa koefisien reliabilitas antara 0,61–0,80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar.

Hasil pengolahan data yang didapatkan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 untuk mencari reliabilitas instrumen dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	30	100.0
	<i>Excluded^a</i>	0	.0
	<i>Total</i>	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.901	.897	25

Dari tabel 3.10 di atas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar .901. Berdasarkan kriteria reliabilitas instrumen yang digunakan, maka reliabilitas instrumen berada pada kategori sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian kepemimpinan kepala sekolah ini reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Iklim Sekolah (X₂)***Case Processing Summary***

		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	30	100.0
	<i>Excluded^a</i>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.835	.827	11

Dari tabel 3.11 di atas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas instrumen Iklim Sekolah (X₂) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar .835. Berdasarkan kriteria reliabilitas instrumen yang digunakan, maka reliabilitas instrumen berada pada kategori sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian iklim sekolah ini reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja Guru (X₃)***Case Processing Summary***

		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	30	100.0
	<i>Excluded^a</i>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.915	.913	32

Dari tabel diketahui bahwa hasil uji reliabilitas instrumen Motivasi Kerja Guru (X_3) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar .915. Berdasarkan kriteria reliabilitas instrumen yang digunakan, maka reliabilitas instrumen berada pada kategori sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian motivasi kerja guru ini juga reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	30	100.0
	<i>Excluded^a</i>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.897	.892	18

Nilai *Cronbach Alpha* sebesar .897. Berdasarkan kriteria reliabilitas instrumen yang digunakan, maka reliabilitas instrumen berada pada kategori sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian kinerja guru reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa prasyarat yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

3.6.1.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015:323) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

3.6.1.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2015:177) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinieritas yang harus diatasi. Kriteria dalam uji multikolinieritas adalah jika uji VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya < 10 , maka artinya tidak ada masalah multikolinieritas.

3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2015:179) uji heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai sigifikan uji $t > 0,05$, maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2 Uji Hipotesis

3.6.2.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Menurut Kuncoro (2013:244) menyatakan bahwa uji-t pada suatu penelitian memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Hal yang seirama juga di sampaikan (Ghozali, 2013:96), yang menyatakan bahwa uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi (*Sig.*) dengan tingkat keyakinan (α) yang ingin dicapai, yaitu sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) atau membandingkan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- (1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima. Artinya, variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen;
- (2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ atau nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98) uji Uji F digunakan untuk melihat apakah terjadi kelayakan atau terjadinya pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Uji F dilakukan dengan membandingkan anatara nilai signfikansi (*Sig.*) dengan tingkat keyakinan yang ingin dicapai (α), yaitu sebesar 0,05 atau membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

- (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, secara simultan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen;

- (2) Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara untuk menentukan $F_{\text{tabel}} = (df_1; df_2)$ atau $(k; n-k-1)$, yang mana (k) adalah jumlah variabel independen dan (n) adalah jumlah sampel.

3.6.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi *R Square* (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1 yang dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Semakin dekat nilai koefisien determinasi dengan 1, maka hubungan variabel independen dan dependen akan semakin kuat (Ghozali, 2013:97), Hal yang senada juga disampaikan Setiawan (2019:12), apabila nilai koefisien determinasi *R Square* (R^2) ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data penelitian ini dikumpulkan berdasarkan penyebaran angket yang disebar kepada guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil dengan jumlah sampel sebanyak 40 guru. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari empat variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Sekolah (X_2), Motivasi Kerja Guru (X_3), dan Kinerja Guru (Y). Untuk menyajikan statistik deskripsi sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif yang meliputi: nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*), dan distribusi frekuensi masing-masing variabel, maka digunakan perhitungan menggunakan program SPSS versi 21.

Berikut ini ditampilkan perhitungan hasil statistik dasar keempat data variabel Penelitian.

Tabel 4.1 Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel Y, X₁, X₂, X₃*Statistics*

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Iklim Sekolah	Motivasi Kerja Guru	Kinerja Guru
<i>N</i>	<i>Valid</i>	40	40	40	40
	<i>Missing</i>	0	0	0	0
<i>Mean</i>		79.00	44.15	106.23	64.23
<i>Median</i>		80.00	40.00	100.00	65.00
<i>Mode</i>		80	40	100 ^a	70
<i>Std. Deviation</i>		2.025	6.091	31.681	10.659
<i>Variance</i>		4.103	37.105	1.003.666	113.615
<i>Range</i>		5	25	100	43
<i>Minimum</i>		75	30	55	47
<i>Maximum</i>		80	55	155	90
<i>Sum</i>		3160	1766	4249	2569
<i>Percentiles</i>	25	80.00	40.00	79.25	55.00
	50	80.00	40.00	100.00	65.00
	75	80.00	50.00	134.50	70.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

4.1.1.1 Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kinerja guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (*N*) sebesar 40 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 64.23, nilai tengah (*median*) sebesar 65.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 70, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 10.659, varians (*variance*) sebesar 113.615, rentang (*range*) sebesar 43, skor terendah (*minimum*) sebesar 47 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 90.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan Rentang kelas (R)

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$$R = 90 - 47 = 43$$

- 2) Menentukan jumlah Kelas (K)

$$K = 1 + (3.3) \log N$$

$$K = 1 + (3.3) \log 40$$

$$K = 1 + (3.3) 1.602$$

$$K = 6.28 \text{ digenapkan menjadi } 6.$$

- 3) Menentukan Panjang kelas interval (P)

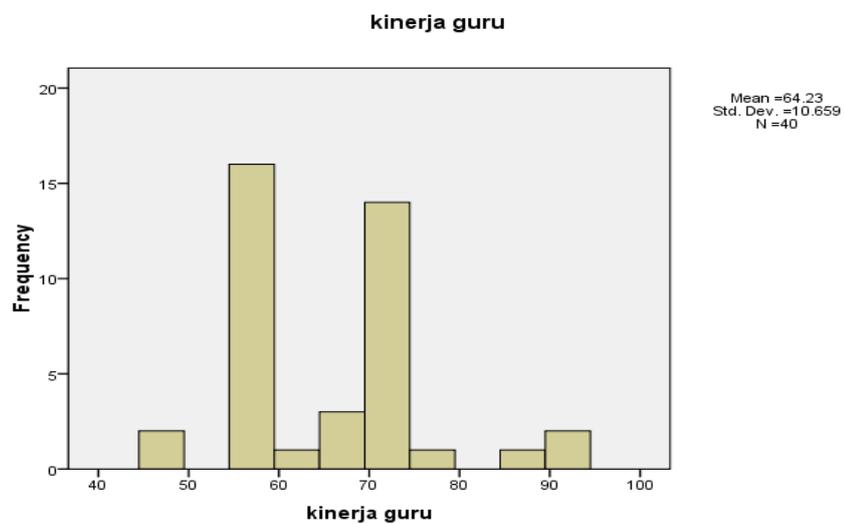
$P = \text{Rentang kelas} : \text{Kelas interval}$

$$P = 43/6 = 7,16 \text{ dibulatkan menjadi } 7.$$

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
47 - 54	2	5.0	5.0	5.0
55 - 61	17	47,5	47,5	165
62 - 68	3	7.5	7.5	107.5
69 - 75	14	35.0	35.0	90.0
76 - 82	1	2.5	2.5	92.5
83 - 90	3	7.5	7.5	195.0

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.1. Histogram Data Kinerja Guru

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang kinerja guru. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (90 + 47) = 68.5 = 69 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (90 - 47) = 7.16 = 7 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

$$1.5 (\text{SDi}) = 1.5 (7) = 10.5$$

$$\text{Mi} + 1.5 (\text{SDi}) = 68 + 10.5 = 78.5 \text{ dibulatkan menjadi } 79.$$

$$\text{Mi} - 1.5 (\text{SDi}) = 68 - 10.5 = 57.5 \text{ dibulatkan menjadi } 58.$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel kinerja guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kategori Kecenderungan Kinerja Guru

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	> 79	3	7,5	Tinggi
2	69 – 79	16	40,0	Cukup
3	58 – 68	6	15,0	Kurang
4	< 58	15	37,5	Rendah
	Jumlah	40	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 3 guru (7,5%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori tinggi, 16 guru (40%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori cukup, 6 guru (15%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori kurang, dan 15 guru (37,5%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Y dominan termasuk dalam kategori cukup yaitu 16 guru (40%).

4.1.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 40 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 79.00, nilai tengah (*median*) sebesar 80.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 80, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 2.025, varians (*variance*) sebesar 4.103, rentang (*range*) sebesar 5, skor terendah (*minimum*) sebesar 75, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 80.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Rentang kelas (R)

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 80 - 75 = 5$$

2) Menentukan jumlah kelas (K)

$$K = 1 + (3.3) \log N$$

$$K = 1 + (3.3) \log 40$$

$$K = 1 + (3.3) 1.602$$

$$K = 6.28 \text{ digenapkan menjadi } 6.$$

3) Menentukan Panjang kelas interval (P)

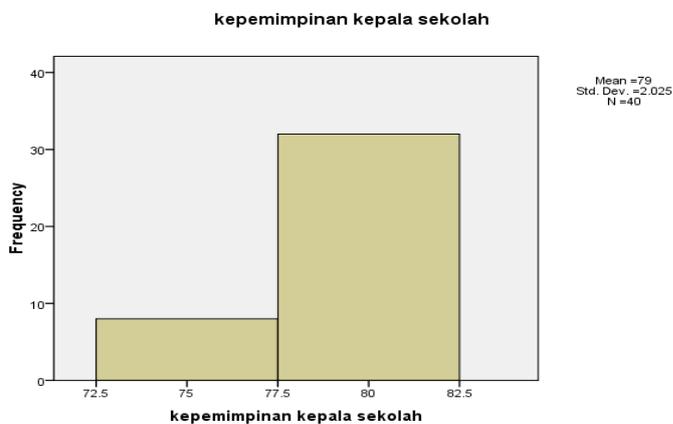
$$P = \text{rentang kelas} : \text{kelas interval}$$

$$P = 5 / 6 = 0,83 \text{ dibulatkan menjadi } 1.$$

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
75	8	20.0	20.0	20.0
80	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100	100	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2 Histogram Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data tersebut diatas kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang Kepemimpinana Kepala Sekolah. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (80 + 75) = 155$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (80 - 75) = 0.8 \text{ dibulatkan menjadi } 1.$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (1) = 1.5$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 155 + 1.5 = 156,5 \text{ dibulatkan menjadi } 157.$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 155 - 1.5 = 153.5 \text{ dibulatkan menjadi } 154.$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategori Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	> 157	0	0	Tinggi
2	156 - 157	0	0	Cukup
3	154 - 155	0	0	Kurang
4	< 154	40	40	Rendah

Tabel di atas menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah dominan termasuk dalam kategori rendah yaitu 40 guru (99.9%).

4.1.1.3 Iklim Sekolah (X₂)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel iklim sekolah (X₂) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (*N*) sebesar 40 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 44.15, nilai tengah (*median*) sebesar 40.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 40, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 6.091, varians (*variance*) sebesar 37.105, rentang (*range*) sebesar 25, skor terendah (*minimum*) sebesar 30, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 55.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel iklim sekolah (X₂) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan Rentang kelas (R)

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 55 - 30 = 25$$

- 2) Menentukan jumlah Kelas (K)

$$K = 1 + (3.3) \log N$$

$$K = 1 + (3.3) \log 40$$

$$K = 1 + (3.3) 1.602 = 6,28 \text{ digenapkan menjadi } 6.$$

- 3) Menentukan Panjang kelas interval (P)

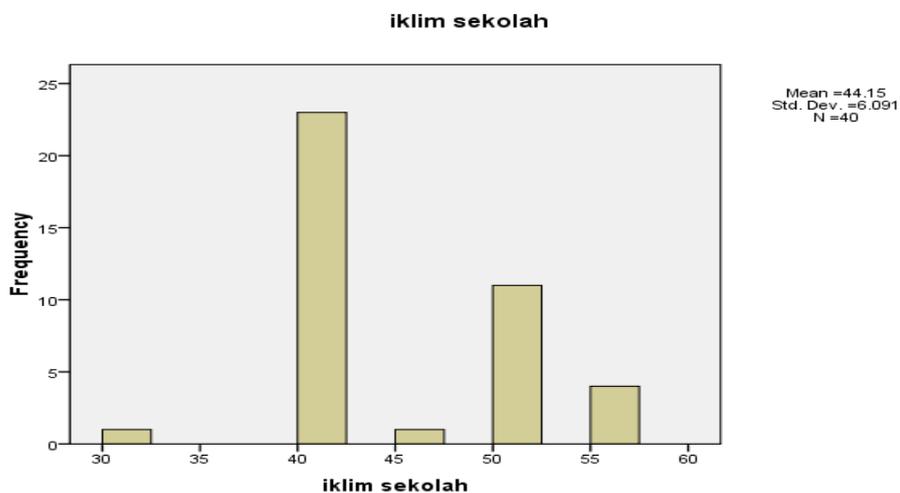
$$P = \text{rentang kelas} : \text{kelas interval}$$

$$P = 25 : 6 = 4,17 \text{ digenapkan menjadi } 4.$$

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Sekolah

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
30 - 36	1	2.5	2.5	2.5
37 - 43	23	57.5	57.5	60.0
44 - 50	11	27.5	27.5	90.0
51 - 57	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100	100	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:

**Gambar 4.3 Histogram Data Iklim Sekolah**

Data tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang iklim sekolah. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (55 + 30) = 42.5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sdi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (55 - 30) = 4.2 \end{aligned}$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (4.2) = 6.3 \text{ (dibulatkan 6)}$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 42.5 + 6 = 48.5 \text{ dibulatkan menjadi 49.}$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 42.5 - 6 = 36.5 \text{ dibulatkan menjadi 37.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel Iklim Sekolah dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Kategori Kecenderungan Iklim Sekolah

No	Rentang Skor	f	%	Kategori
1	> 49	14	37.5	Tinggi
2	43 – 48	1	2.5	Cukup
3	37 – 42	23	57.5	Kurang
4	< 36	1	2.5	Rendah
	Jumlah	40	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 14 guru (37.5%) memiliki iklim sekolah dalam kategori tinggi, 1 guru (2.5%) memiliki iklim sekolah dalam kategori cukup, 23 guru (57.5%) memiliki persepsi Iklim Sekolah dalam kategori kurang, dan 1 guru (2.5%) memiliki Iklim Sekolah dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Iklim Sekolah dominan termasuk dalam kategori kurang yaitu 23 guru (57.5%).

4.1.1.4 Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel motivasi kerja (X3) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (*N*) sebesar 40 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 106.23, nilai tengah (*median*) sebesar 100, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 100, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 31.681, varians (*variance*) sebesar 103.66 rentang (*range*)

sebesar 100, skor terendah (*minimum*) sebesar 55, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 155.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel motivasi kerja (X3) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan Rentang kelas (R)

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 155 - 55 = 100$$

- 2) Menentukan jumlah Kelas (K)

$$K = 1 + (3.3) \log N$$

$$K = 1 + (3.3) \log 40$$

$$K = 1 + (3.3) 1.602 = 6,28 \text{ digenapkan menjadi } 6.$$

- 3) Menentukan Panjang kelas interval (P)

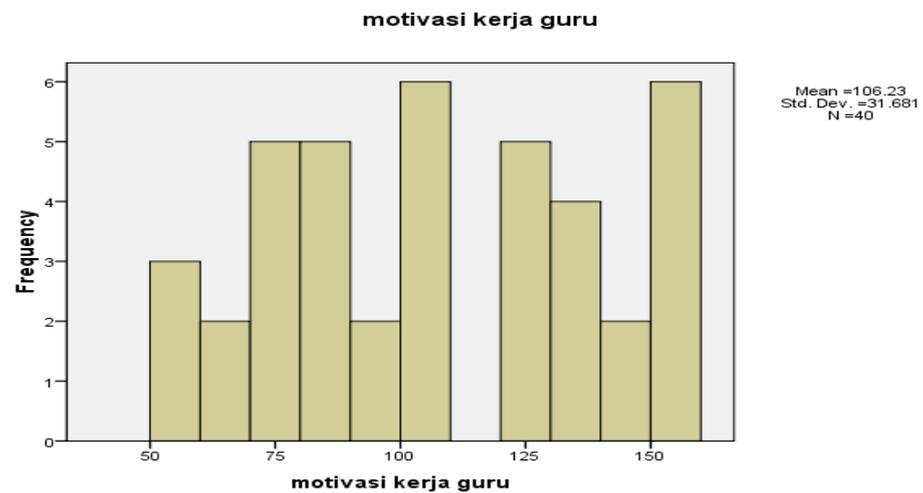
$$P = \text{rentang kelas} : \text{kelas interval}$$

$$P = 100 : 6 = 16,67 \text{ digenapkan menjadi } 17.$$

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
55 - 71	6	15	15	45
72 - 88	9	22.5	22.5	167.5
89 - 105	8	20	20	247.5
106 - 122	1	2.5	2.5	62.5
123 - 139	8	110	110	430
140 - 156	8	20	20	277.5
Total	40	100	100	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.4. Histogram Data Motivasi Kerja

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang motivasi kerja. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (M_i) dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (155 + 55) = 50$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (155 - 55) = 16.6$$

$$1.5 (SD_i) = 1.5 (16.6) = 24.9 \text{ (dibulatkan 25)}$$

$$M_i + 1.5 (SD_i) = 50 + 25 = 75$$

$$M_i - 1.5 (SD_i) = 50 - 25 = 25$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel motivasi kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja

No	Rentang Skor	f	%	Kategori
1	> 75	34	85	Tinggi
2	50 – 75	6	15	Cukup
3	25 – 49	0	0	Kurang
4	< 25	0	0	Rendah
	Jumlah	40	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 34 guru (85%) memiliki persepsi motivasi kerja dalam kategori tinggi, 6 guru (15%) memiliki persepsi motivasi kerja dalam kategori cukup. Dengan demikian, data variabel motivasi kerja dominan termasuk dalam kategori tinggi yaitu 34 guru (85%).

4.1.2 Hasil Uji Persyaratan Analisis

Menurut Sugiyono dalam (Harahap, 2019), pengujian persyaratan analisis data merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

4.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresiberganda yang digunakan. Pengujian asumsi

distribusi normal bertujuan untuk mempelajari apakah distribusi sampel yang terpilih berasal dari sebuah distribusi populasi normal atau tidak normal. Oleh karena itu, analisis tentang distribusi normal merupakan analisis pendahuluan dan menjadi prasyarat apakah suatu teknik analisis statistika dapat digunakan untuk menguji hipotesis (Sitompul, 2017). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov Smirnov dalam program SPSS versi 21.

Berikut hasil uji normalitas dari data penelitian:

Tabel 4.10 Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

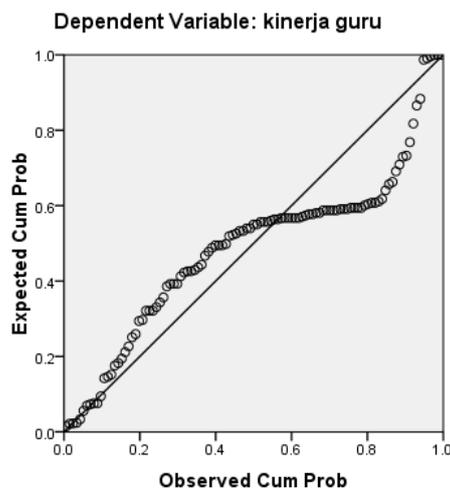
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		40
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	10.52987076
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.120
	<i>Positive</i>	.120
	<i>Negative</i>	-.077
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.252
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.087

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji di atas, *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.087 lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut. Cara

melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

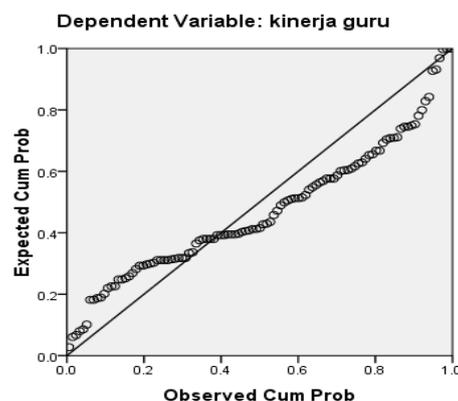
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.5 Grafik P-Plots Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel kepemimpinan kepala sekolah terdistribusi normal.

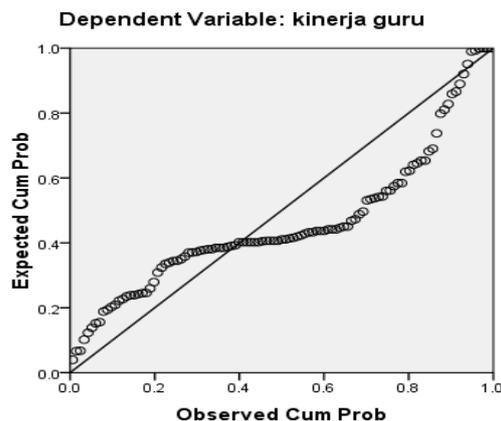
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.6. Grafik P-Plots Data Iklim Sekolah

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel iklim sekolah terdistribusi normal.

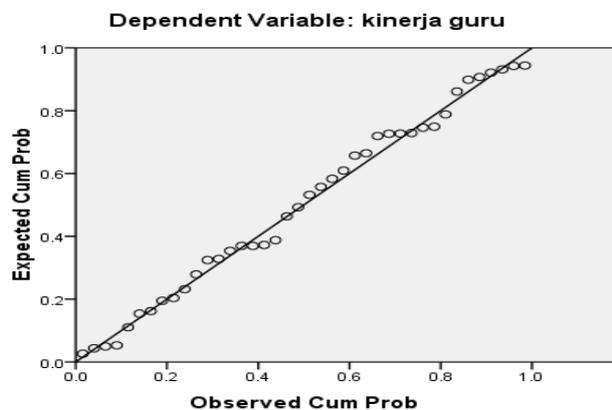
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.7 Grafik P-Plots Data Motivasi Kerja

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel motivasi kerja terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.8 Grafik P-Plots Data Kinerja Guru

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel kinerja guru terdistribusi normal.

4.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu adanya hubungan linier antara variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas (El Faradis, 2016). Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>	112.517	81.344		1.383	.175		
1 Kepala Sekolah	2.134	.918	.405	2.325	.026	.630	1.588
Iklim Sekolah	.254	.268	.145	2.948	.049	.818	1.223
Motivasi Kerja	.182	.054	.542	3.365	.002	.737	1.356

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

a. Nilai *tolerance* pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 0.630 yang artinya nilai *tolerance* > 0.10 atau $0.630 > 0.10$ dan nilai VIF pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 1.588 yang

artinya nilai VIF < 10.00 atau $1.588 < 10.00$. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi multikolinearitas.

- b. Nilai *tolerance* pada variabel iklim sekolah adalah 0.818 yang artinya nilai *tolerance* > 0.10 atau $0.818 > 0.10$ dan nilai VIF pada variabel iklim sekolah adalah 1.223 yang artinya nilai VIF < 10.00 atau $1.223 < 10.00$. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi multikolinearitas.
- c. Nilai *tolerance* pada variabel motivasi kerja adalah 0.737 yang artinya nilai *tolerance* > 0.10 atau $0.737 > 0.10$ dan nilai VIF pada variabel motivasi kerja guru adalah 1.632 yang artinya nilai VIF < 10.00 atau $1.356 < 10.00$. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi multikolinearitas.

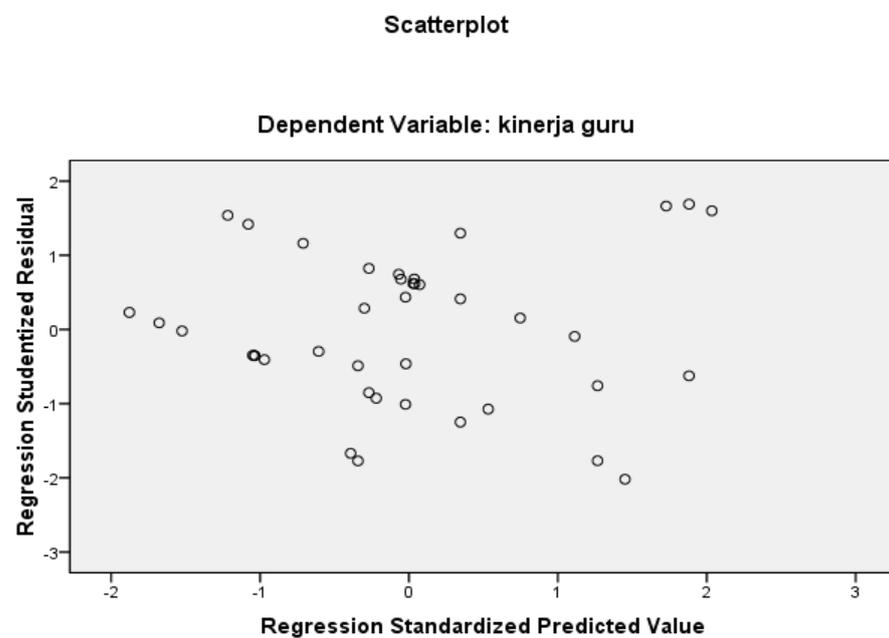
4.1.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik *Scatterplot*.

Grafik Scatterplot adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji *Scatterplot* yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



Gambar 4.8. Grafik Scatterplot

Berdasarkan output Grafik *Scatterplot* diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

4.1.3.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis penelitian pertama yang diuji dirumuskan berikut ini:

H0-1 : Tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Ha-1 : Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.12. sebagai berikut:

Tabel 4.12 Koefisien Regresi Linier X_1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	112.517	81.344		1.383	.175
1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	2.134	.918	.405	2.325	.026

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Dari tabel 4.12, diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 112.517$ dan $b = 2.134$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-1 yaitu: $\hat{Y} = 112.517 + 2.134X_1$.

Berdasarkan data diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2.134, artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.13 Hasil Anova X₁

ANOVA^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	178.506	1	178.506	11.595	.000 ^a
1 <i>Residual</i>	4252.469	39	111.907		
<i>Total</i>	4430.975	40			

a. *Predictors: (Constant)* : Kepemimpinan kepala sekolah

b. *Dependent Variable: Kinerja guru*

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui nilai statistik F_{hitung} sebesar 11.595 dan F_{tabel} sebesar 2.87 yang artinya nilai $F_{\text{hitung}} = 11.595 > 2.87 = F_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $t_{\text{hitung}} = 2.325 > 2.028 = t_{\text{tabel}}$ mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi yakni 2.134, $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

(11.595 > 2.87) dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (2.325 > 2.028), maka diambil keputusan H_0-1 ditolak dan **Ha-1 diterima** yang berarti terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Uji Koefisien Determinasi X_1

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.201 ^a	.040	.015	10.579	1.364

a. *Predictors: (Constant):* Kepemimpinan kepala sekolah

b. *Dependent Variable:* Kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar .040 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X_1 makin besar pula nilai Y. Dengan perkataan lain, peningkatan nilai kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,040 poin. Angka tersebut mengandung arti bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar **4,0%**, sedangkan sisanya 96% ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis penelitian kedua yang diuji dirumuskan sebagai berikut:

H0-2 : Tidak terdapat pengaruh positif antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Ha-2 : Terdapat pengaruh positif antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.15. sebagai berikut:

Tabel 4.15. Koefisien Regresi Linier X₂ Terhadap Y

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	112.517	81.344		1.383	.175
Iklim Sekolah	.254	.268	.145	2.948	.049

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Dari tabel 4.15 diketahui bahwa hasil perhitungan yaitu a = 112.517 dan b = .254. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-2 yaitu: $\hat{Y} = 112.517 + .254X_2$.

Berdasarkan data nilai koefisien regresi iklim sekolah sebesar .254, artinya terdapat hubungan positif antara iklim sekolah terhadap kinerja guru, semakin tinggi iklim sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.16 Hasil Anova X₂*ANOVA^b*

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	374.688	1	374.688	3.510	.000 ^a
1 <i>Residual</i>	4056.287	39	106.744		
<i>Total</i>	4430.975	40			

a. *Predictors: (Constant):* Iklim sekolah

b. *Dependent Variable:* Kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diketahui nilai statistik F_{-hitung} sebesar 3.510 dan F_{-tabel} sebesar 2.87 yang artinya nilai F_{-hitung} = 3.510 > 2.87 = F_{-tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t_{-hitung} yaitu 2.948 yang lebih besar dari nilai t_{-tabel} yaitu 2.028 atau t_{-hitung} = 2.948 > 2.028 = t_{-tabel}, mengindikasikan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau 0.000 < 0.05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi .254. F_{-hitung} > F_{-tabel} (3.510 > 2.87) dan t_{-hitung} > t_{-tabel} (2.948 > 2.028), maka diambil keputusan H₀₋₂ ditolak dan **Ha-2 diterima**, yang berarti terdapat pengaruh positif antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel iklim sekolah (X₂) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi X₂**Model Summary^b**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.291 ^a	.085	.060	10.332	1.266

a. *Predictors: (Constant)*: Iklim sekolah

b. *Dependent Variable*: Kinerja guru

Dari tabel 4.17 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar .085 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X₂ makin besar pula nilai Y. Dengan kata lain, meningkatnya iklim sekolah maka kinerja guru juga akan meningkatkan sebesar 0.085 poin. Dapat disimpulkan bahwa variabel iklim sekolah terhadap kinerja kinerja guru berkontribusi sebesar **8,5%** sedangkan sisanya 91,5% ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar persamaan regresi penelitian ini yang disebut juga *error (e)*.

4.1.3.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis penelitian ketiga yang diuji dirumuskan sebagai berikut:

H₀₋₃ : Tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

H_{a-3} : Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.18. sebagai berikut:

Tabel 4.18. Koefisien Regresi Linier X₃ Terhadap Y*Coefficients^a*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	112.517	81.344		1.383	.175
1 Motivasi Kerja Guru	.182	.054	.542	3.365	.002

a. *Dependent Variable: Kinerja guru*

Dari tabel 4.18 di peroleh hasil perhitungan yaitu a = 112.517 dan b = .182. Dengan melakukan substitusi nilai a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-3 yaitu: $\hat{Y} = 112.517 + .182X_3$.

Berdasarkan data nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar .182, dapat kita simpulkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.

Tabel 4.19. Hasil Anova X₃*ANOVA^b*

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	527.959	1	527.959	5.140	.000 ^a
<i>Residual</i>	3903.016	39	102.711		
<i>Total</i>	4430.975	40			

a. *Predictors: (Constant): motivasi kerja guru*

b. *Dependent Variable: kinerja guru*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui nilai statistik F_{hitung} sebesar 5.140 dan F_{tabel} sebesar 2.87 atau $F_{hitung} = 5.140 > 2.87 = F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t_{hitung} yaitu 3.365 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2.028 atau $t_{hitung} = 3.365 > 2.028 = t_{tabel}$ mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (.182), $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5.140 > 2.87$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.365 > 2.028$), maka diambil keputusan H_0-3 ditolak dan **Ha-3 diterima**, yang artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi X_3

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.345 ^a	.119	.096	10.135	1.531

a. *Predictors: (Constant):* Motivasi kerja guru

b. *Dependent Variable:* Kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.20, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar .119. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja guru adalah sebesar **11,9%** sedangkan sisanya 88.1% ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar persamaan regresi penelitian ini.

4.1.3.4 Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis penelitian keempat yang diuji yaitu sebagai berikut:

H0-4 : Tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Ha-4 : Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 4.21 berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	112.517	81.344		1.383	.175
Kepemimpinan Kepala sekolah	2.134	.918	.405	2.325	.026
Iklim Sekolah	.254	.268	.145	2.948	.049
Motivasi Kerja	.182	.054	.542	3.365	.002

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 112.517$, $b = 2.134$, $c = .254$, dan $d = .182$. Dengan mensubstitusikan nilai a , b , c , dan d ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis-4 yaitu:

$$\hat{Y} = 112.517 + 2.134X_1 + .254X_2 + .182 X_3.$$

Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2.134, iklim sekolah sebesar .254 dan motivasi kerja sebesar .182 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.

Tabel 4.22 Hasil Anova Variabel X_1 , X_2 , dan X_3

ANOVA^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	1376.961	3	458.987	5.410	.004 ^a
1 <i>Residual</i>	3054.014	37	84.834		
<i>Total</i>	4430.975	40			

a. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah, Iklim sekolah, Motivasi kerja guru*

b. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Berdasarkan tabel 4.22, dapat diketahui bahwa nilai statistik F_{hitung} sebesar 5.410 dan F_{tabel} sebesar 2.87 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan. Merujuk $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($5.410 >$

2.87) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0-4 ditolak dan **Ha-4 diterima** yang artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan motivasi kerja guru (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.557 ^a	.311	.253	9.211	1.841

a. *Predictors: (Constant),* Kepemimpinan kepala sekolah, Iklim sekolah, Motivasi kerja guru

b. *Dependent Variable:* Kinerja guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (*R square*) sebesar .311 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) adalah sebesar **31.1%** sedangkan sisanya 68.9% ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini hasil Pembahasan dalam dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yang diambil sampel berjumlah 40 orang melalui angket pernyataan untuk kinerja guru dan untuk kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (*Sig*) variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) adalah sebesar 0.02 yang artinya $<$ probabilitas 0.05 atau $0.02 < 0.05$ yang berarti bahwa H_0-1 ditolak dan **Ha-1 diterima**. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar **4,0%** dan sisanya ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian seorang kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi yang memiliki kepribadian yang baik; dengan mencerminkan sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, emosi yang stabil, teladan, menjalin komunikasi yang baik dan hubungan yang harmonis dengan guru, dan melaksanakan pengambilan keputusan dengan melibatkan semua guru. Disamping itu, kepala sekolah menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya, dan memberikan tugas yang jelas dan sesuai dengan kompetensi gurunya, maka kinerja guru yang ada di sekolah menjadi semakin baik pula.

Menurut Aktar, Ivony Agnes Br Sembiring, Sri Nurabdiah Pratiwi. (2021: 61-86) kepemimpinan adalah kesanggupan menggerakkan sekelompok manusia kearah tujuan bersama sambil menggunakan daya-daya badani dan rohani yang ada dalam kelompok tersebut. Lebih lanjut menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan unsur dinamis yang sanggup mengkaji masa lampau, menelaah masa kini dan menyoroti masa depan, untuk kemudian berani mengambil keputusan yang di tuangkan dalam tindakan.

Irvan, Romaida Nababan, Elfrianto Nasution. (2022), didapatkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% dengan kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,672 dan t -hitung

(6,92) > $t_{\text{-tabel}}$ (1,67); (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai r sebesar 0,729 dan $t_{\text{-hitung}}$ (8,112) > $t_{\text{-tabel}}$ (1,67); (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai r sebesar 0,772 dan $t_{\text{-hitung}}$ (9,251) > $t_{\text{-tabel}}$ (1,67); (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai r sebesar 0,390 dan $t_{\text{-hitung}}$ (4,17) > $t_{\text{-tabel}}$ (1,67).

Frank Endang Sari, Indra Prasetya, Elfrianto. (2021). Dari hasil penelitian menguraikan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional : (1) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa. (2) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dalam pemecahan masalah. (3) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan contoh perilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat serta mampu menumbuhkan rasa percaya diri para guru yang nantinya guru itu akan dicontoh oleh para siswanya. (4) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

4.2.2 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yang diambil sampel berjumlah 40 orang melalui angket yang terdiri dari pernyataan untuk kinerja guru dan pernyataan untuk iklim sekolah menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (*Sig*) variabel iklim sekolah (X_2) adalah sebesar 0.04 yang artinya $<$ probabilitas 0.05 atau $0.04 < 0.05$ yang berarti bahwa H_0-2 ditolak dan **Ha-2 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Adapun besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar **8,5%** dan sisanya 91,5% ditentukan oleh variabel lain di luar persamaan regresi peneliti ini.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian menunjukkan implikasi bahwa struktur organisasi dengan pembagian tugas yang jelas (*Job Description*) dan SOP (*Standard Operational Prosedure*) memberikan acuan kerja, kapan, di mana, oleh siapa, dan cara menjalankan kegiatan, terutama yang bersifat rutin dan pembiasaan. Sedangkan komunikasi antara kepala sekolah dengan guru berjalan baik, baik mingguan ataupun rapat rutin bulanan. Dalam hal kontrol kepala sekolah

dalam bentuk teguran kepada guru sangat jarang terjadi, dikarenakan setiap guru sangat memahami sekali tentang kewajiban yang menjadi tanggungjawabnya. Sedangkan dari hubungan interpersonal terutama pengembangan guru, kepala sekolah mendukung pengembangan profesi guru dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti MGMP dan IHT di sekolah dalam memahami penyusunan perencanaan pembelajaran, penguasaan materi secara, pengelolaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan penggunaan media yang sesuai, serta memberikan kesempatan guru untuk melaksanakan studi lanjut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika guru nyaman dengan iklim sekolah yang berjalan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang ada di sekolah menjadi semakin baik pula. Salah satu cara untuk meningkatkan iklim sekolah juga dengan melibatkan guru-guru dalam setiap kegiatan sekolah.

Salim Aktar, Ivony Agnes Br Sembiring, Sri Nurabdiah Pratiwi. (2021). Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai persamaan regresi berganda dengan menggunakan output komputer diatas sebagai berikut: konstanta sebesar 0,515; koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,378; koefisien iklim sekolah (X_2) sebesar 0,252, dan koefisien kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,160. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 0,515 + 0,378X_1 + 0,252X_2 + 0,160X_3$. Jika variabel bebas meningkat 1% maka efektivitas kerja guru akan meningkat. Hasil hipotesis uji t_{hitung} 7.358 dengan probabilitas signifikan 0.00 lebih kecil dari

tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$, variabel penelitian adalah iklim sekolah diperoleh dengan uji t_{hitung} 5.599 dengan probabilitas 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$. Variabel kepuasan kerja diperoleh dengan uji t_{hitung} 3.871 dengan probabilitas 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a , artinya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.

Emilda Rita Eliyawati Br Sinaga, Indra Prasetia. (2022). Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda: $Y = 4,457 + 0,387 X_1 + 0,295 X_2 + 0,272 X_3$, yang berarti nilai konstanta sebesar 4,457 yang menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja dosen adalah sebesar 4,457. Hasil keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a , artinya kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yang diambil sampel berjumlah 40 orang melalui angket pernyataan untuk kinerja guru dan pernyataan untuk

motivasi kerja, menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (*Sig*) variabel motivasi kerja (X_3) adalah sebesar 0.002 yang artinya lebih kecil dari probabilitas 0.05 atau $0.002 < 0.05$ yang berarti bahwa H_0-3 ditolak dan **Ha-3 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah sebesar **11.9%** dan sisanya 88.1% ditentukan oleh variabel lainnya.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang baik akan dapat mengelola serta meningkatkan kinerja dirinya sebagai guru yang ada di sekolah tersebut menjadi semakin baik pula. Tidak optimalnya motivasi kerja guru terlihat dari minimnya keinginan guru untuk mendapatkan umpan balik dari setiap pekerjaannya di sekolah, dan masih minimnya keinginan guru untuk melakukan pekerjaan secara inovatif. Rendahnya motivasi guru menyebabkan guru menjalankan tugasnya tidak maksimal dan guru tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya, Motivasi merupakan pendorong kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan motivasi yang tinggi tentunya para guru akan semakin giat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik. Motivasi kerja merupakan daya dorongan dari dalam diri seseorang untuk

bekerja. Dalam motivasi terdapat berbagai keinginan dan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri guru, akan mendorong dan mengarahkan tindakan guru untuk bekerja dengan seoptimal mungkin sesuai dengan seharusnya dikerjakan, untuk mendapatkan atau mewujudkan suatu kinerja yang bermutu. Sedangkan motivasi dari luar berupa ajakan, suruhan, jadi seorang guru terdorong untuk melakukan tindakan (bekerja) atas dasar pengaruh dari luar, guru bekerja karena takut pada atasan atau karena dipaksa. Motivasi kerja guru yang rendah, terlihat dari masih banyaknya guru yang kurang bersemangat dalam bekerja, seringnya izin meninggalkan tempat tugas saat jam kerja, yang dipengaruhi oleh rasa kurang semangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan menyebabkan kinerja guru menjadi menurun.

Motivasi untuk mengajar yang dimiliki guru akan sangat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugasnya. Jika motivasi mengajar tinggi, maka ia akan mampu mengajar dengan baik, dan sebaliknya, jika motivasi mengajar yang dimilikinya rendah, maka ia tidak akan mampu mengajar dengan baik, di mana hal ini akan sangat mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru. Melihat pentingnya hasil kerja dari seorang guru dalam melaksanakan program pendidikan dan pengajaran di sekolah, maka diperlukannya motivasi kerja yang tinggi. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan penuh semangat tinggi, serta ia akan berusaha mengembangkan tugas dan dirinya semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Latar belakang pendidikan guru juga dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas mengajar kepada siswa. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja guru, karena guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya akan membuat guru dapat meningkatkan kualitas kinerja yang baik.

Dari motivasi kerja yang dikemukakan diatas, diperoleh bahwa peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan perhatian pada indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Peningkatan pemberian penghargaan kepada guru yang tepat memberikan keinginan guru untuk terus menunjukkan kinerja yang baik di sekolah. Para guru akan berusaha semampunya untuk memberikan hasil kerja yang baik, sesuai dengan tujuan sekolah yang harus dicapai. Selain itu dengan adanya pemberian penghargaan, setiap guru akan berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajarnya, dan hal ini memberikan dampak pada peningkatan pada kinerja guru di sekolah.

Hasil penelitian Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana. (2017), yang hasilnya adalah Uji t digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai t_{hitung} positif atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga

ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Ada pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste. Berdasarkan hasil perhitungan analisis Regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian Lannidar, Indra Prasetya, (2021). Dimana penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini guru di SMK Swasta Padang Lawas yang berjumlah 115 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien variabel pemberdayaan (X_1) sebesar 0,512. Kualitas kehidupan kerja guru (X_2) sebesar 0,452, dan motivasi kerja (X_3) sebesar 0,594. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Secara bersamaan pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan

kerja guru ($R^2X_1X_2X_3Y$) sebesar 0,332 berarti 33, 2%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Sekolah (X_2), Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yang diambil sampel berjumlah 40 orang melalui angket menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dalam uji F diperoleh nilai signifikansi (*Sig.*) yakni nilai statistik F_{hitung} sebesar 5.410 dan F_{tabel} sebesar 2.87 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan. Melihat $F_{\text{hitung}} = 5.410 > 2.87 = F_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0-4 ditolak dan **H_a-4 diterima**, yang artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru, adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2), motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar **31.1%** dan sisanya 68.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki

pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama semakin baik dan terus berkembang maka akan dapat meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut menjadi semakin baik pula.

Implikasinya adalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Iklim sekolah dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kemampuan guru dengan melakukan pelatihan serta mendapatkan kesejahteraan melalui kompensasi yang diberikan kepada guru langsung dari kepala sekolah. Selain itu motivasi kerja guru juga perlu diberikan semangat, arahan dan dukungan agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja guru. Dalam hal ini kinerja mengajar, kegiatan perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi perlu ditingkatkan. Guru harus mampu mempersiapkan dan menyampaikan materi secara baik sesuai dengan analisis kemampuan siswa. Memilih metode yang sesuai dengan materi pelajaran yang disampaikan dan menutup pelajaran dengan memberikan kesimpulan diakhir pelajaran, supaya siswa memahami betul pelajaran yang diberikan.

Sebagaimana hasil penelitian Syaiful Bahri, Amini, (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Data penelitian yang dilakukan berasal dari data primer yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah sekolah, guru dan siswa. Sumber

data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi yang ada di SMA Negeri 5 Pematangsiantar dan terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Selain seirama dengan penelitian diatas, juga didukung oleh penelitian Nova Lega Hati Siregar, A. Akrim, Indra Prasetya, (2022). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru dan komunikasi guru terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan yang berjumlah 60 orang, Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan hasil $144,063 > 2,77$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Simpulannya, ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kerja guru.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja guru.
2. Iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Hal ini menunjukkan bahwa dengan wujud iklim sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.
4. Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kajian implikasi, maka dalam hal ini penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Sekolah
 - a. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah, agar peranan kepala sekolah menjadi efektif, sebaiknya seorang kepala sekolah perlu memiliki kepribadian yang baik yang mencerminkan sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, emosi yang stabil, teladan, menjalin komunikasi yang baik dan hubungan yang harmonis dengan guru, dan melaksanakan pengambilan keputusan dengan melibatkan semua guru. Disamping itu, kepala sekolah perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya. Agar dapat mempengaruhi bawahannya, kepala sekolah harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya, dan kepala sekolah harus memberikan tugas yang jelas sesuai dengan kompetensi gurunya.
 - b. Kepala sekolah membuat struktur organisasi dengan pembagian tugas yang jelas (*Job Description*) dan SOP (*Standard Operational Procedure*) sebagai suatu sistem yang memberikan acuan kerja, kapan, di mana, oleh siapa, dan cara menjalankan kegiatan, terutama yang bersifat rutin dan pembiasaan.
 - c. Kepala sekolah memperhatikan kesejahteraan guru yang ada, terutama yang telah lama mengabdikan atau mengajar di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil serta memberikan jabatan berdasarkan penilaian prestasi ataupun kinerja guru yang bersangkutan sehingga semua memiliki peluang untuk memperoleh jabatan yang diinginkan guru.

2. Kepada Guru

- a. Menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis sesama warga sekolah.
- b. Menciptakan rasa senang berkerja di sekolah, seperti : (1) Penyusunan perencanaan pembelajaran dengan mengadakan rapat atau IHT; (2) Penguasaan materi secara mendalam oleh guru; (3) Pengelolaan pembelajaran di dalam kelas dengan baik; (4) Melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan di kelas; dan (5) Penggunaan media pembelajaran yang sesuai di sekolah.
- c. Dalam upaya peningkatan kinerja, guru harus lebih aktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, karena hal tersebut berpengaruh dalam keberhasilan kegiatan belajar mengajar di sekolah.
- d. Dalam hal ini kinerja mengajar, kegiatan perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi perlu ditingkatkan. Guru harus mampu mempersiapkan dan menyampaikan materi secara baik sesuai dengan analisis kemampuan siswa. Memilih metode yang sesuai dengan materi pelajaran yang disampaikan dan menutup pelajaran dengan memberikan kesimpulan dan refleksi diakhir pelajaran.

3. Kepada Pengawas Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh

Singkil. Disarankan agar pengawas sekolah memperhatikan kepemimpinan kepala sekolah binaannya agar terus memberikan kesempatan yang seluas-luasnya pada guru untuk mengembangkan diri dengan cara mengikuti kegiatan pendidikan, latihan, seminar dan workshop serta pelatihan profesi lainnya secara berkesinambungan. Pengawas sekolah juga melakukan monitoring kinerja terhadap semua guru dan kepala sekolah agar upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana secara baik.

4. Kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Dengan demikian disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Singkil untuk memilih dan menempatkan kepala sekolah yang memiliki kemampuan, dengan memperhatikan konsep EKA (Elektabilitas, Kapabilitas, dan Akseptabilitas). Elektabilitas yang dimaksudkan adalah kecakapan untuk dipilih menduduki jabatan sebagai kepala sekolah; yang diamati dari 2 (dua) hal, baik dalam hal persyaratan yang memenuhi maupun dalam hal kompetensi yang memiliki. Kapabilitas adalah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi sekolah, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas secara visibel. Sedangkan Akseptabilitas adalah keberterimaan atau dapat diterima oleh semua terutama pimpinan wilayah atau daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Subagyo 2010. *Marketing In Business*. edisi pertama, cetakan pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri, 2021, “Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar”. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol 5 (3). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=IJUY8nMAAAAJ&citation_for_view=IJUY8nMAAAAJ:J_g5lzvAfS_wC. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M, 2018, *The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance*”. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7 (7).
- Anggraeni, Widi dan Yuniarsih, Tjutju, 2017. *Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Anis Syamsu Rizal. 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP*. *Jurnal Ulul Al – bab Vol 23 (1)*. <file:///C:/Users/hp/Downloads/658-1527-1-PB.pdf>. Diakses pada tanggal 1 Maret 2023.
- Anoraga, P, 2014, *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Antoni, Azwar. 2015. *Pengaruh Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa SMK Negeri 1 Bukitkemuning Kecamatan Bukitkemuning Kabupaten Lampung Utara*. PPs IAIN Raden Intan, Lampung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Colquitt, Jason, A, et al. 2018, *Organizational Behavior : Improving Performance And Commitment In The Workplace*, Sixth Edition, McGraw-Hill Education, Dubuque, New York.
- Depitra, Panji S, 2018. *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia KCU Bandung, UKI*, Bandung.
- Dewi Andayani, Elfrianto, Akrim, 2022, *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi, terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai*. *Journal of Administration and Educational Management* Vol 5 (1).

https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=83Pc2QMAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=83Pc2QMAAAAJ:KxtntwgDAa4C. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.

- Endang Sari, Frank. Indra Prasetia, Elfrianto, 2021, “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi)*”. Jurnal Pendidikan Rokania Vol 6 (3) <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/16756>. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Frank Endang Sari, Indra Prasetia, Elfrianto. 2021. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Di Sma Negeri 2 Pematang Siantar)*. Jurnal manajemen pendidikan dasar dan menengah
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, I, 2015, “*Values and Ethics in Educational Leadership: An Idea of Character Building of Students. Conference Proceedings Character Education in Indonesia Concepts and Applications in Primary Schools*”, IKIP PGRI Madiun, 9 Juni, 1-13.
- Handoko, Hani, T. 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2015, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irvan, Romaida Nababan, Elfrianto Nasution, 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMP Negeri Se Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi*. Jurnal manajemen pendidikan dasar dan menengah Vol 3 (4)
- Ismail. 2010. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : Prendamedia Group.
- Kuncoro, Mudrajad, 2013, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomim*, Edisi 4. Erlangga, Jakarta.
- Maita, Amini, Indra Prasetia, 2023, “*Pengaruh Pemberdayaan dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangus*”. Jurnal Pendidikan Tambusa. Vol 7 (1). <file:///C:/Users/hp/Downloads/5391-Article%20Text-10188-1-10-20230209.pdf>
- Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

- Muhammad Adi Fadilah dkk, 2023. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi*”. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol 11 (1)
- Muhammad Hasim, Amiruddin, Nuridayanti, 2020, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pangkajene Kepulauan*”. *Jurnal Media Elektrik*, Vol. 17, No. 2. <file:///C:/Users/hp/Downloads/14039-34511-2-PB.pdf>. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Mulyasa. E, 2013, *Pengembangan dan Implementasi Pemikiran Kurikulum*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- , 2013, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyuksesan MBS dan KBK*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung,
- Peraturan bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah,
- Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah.
- Pramono, Suwito Eko, 2014, *Kinerja Guru Sejarah : Studi Kausal pada Guru-Guru Sejarah SMA di Kota Semarang*, *Jurnal Paramita*, Vol. 24 No. 1 – Januari 2014. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/paramita/article/view/2868>. Diakses pada tanggal 4 Maret 2023.
- Prasetya, Indra, 2023, *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset dan Praktik*, UMSU Press, Medan.
- Pulungan, Lilik Hidayat, 2020, *Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan*. Doctoral Thesis, UNIMED. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Rivai, Veithzal & Murni, Sylviana. 2014. *Education Management, Analysis Theory and Practice*, Rajawali Press, Jakarta.
- Rivayanti, 2020, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru*. Vol 1 (1). <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jitim/article/view/25/21>. Diakses pada tanggal 2 Maret 2023
- Rita Eliyawati Br Sinaga, Indra Prasetya, Emilda Sulasmi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan

Universitas Simalungun Pematangsiantar. Jurnal Pendidikan Rokania vol 7 (1)

- Safrika, Shela, 2018, *Hubungan Motivasi Belajar dengan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri 2 Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung*, Akademi Sekretari dan Manajemen BSI, Jakarta.
- Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Salim Aktar, Ivony Agnes Br Sembiring, Sri Nurabdiah Pratiwi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di SD Negeri SeKecamatan Binjai Selatan. *Jurnal pendidikan tambusai Vol 5 (1)*
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, Rudi, dkk., 2019, “*Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru (Di Sdi Salafiyah Gondanglegi Malang)*”. *Jurnal Riset Manajemen, Prodi Manajemen* <file:///C:/Users/hp/Downloads/3980-10805-1-PB.pdf>. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy, 2013, *Budaya Organisasi*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sri Setiyati, 2014, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*”, *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Volume 22, Nomor 2., <file:///C:/Users/hp/Downloads/8931-22199-1-SM.pdf>. diakses pada tanggal 3 Maret 2023.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Alfabeta, Bandung.
- , 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsaputra, U, 2016, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan: Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Surya, Mohamad, 2014, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Pustaka Bandung.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>. Diakses pada tanggal 1 Maret 2023.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2013, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Cetakan Ke-9, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yamin, M, 2016, *Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran*, Referensi (GP Press Group), Jakarta.
- Zahara, Siti, 2019, *Hubungan Konsep Diri dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi*, UINSU, Medan.

Lampiran 1

PANDUAN PENGISIAN KUESIONER (ANGKET) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : _____ (di isi oleh peneliti)
2. Nama Responden : _____
3. Jenis Kelamin : Pria/Wanita* (**coret yang tidak perlu*)
4. Usia : _____ tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Tulislah identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan Anda dengan jujur dan penuh ketelitian dengan memberi tanda *check list* (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
4. Kategori yang digunakan untuk menjawab sebagai berikut.

SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang-Kadang
JR = Jarang
TP = Tidak Pernah

Ketentuan:

Pilihan	TP	JR	KD	SR	SL
Tingkat Pernyataan	≤ 15%	16%- 0%	31%-70%	71%-85%	>85%

- Pilih SL jika responden mengalami dalam dirinya lebih dari 85%
 - Pilih SR jika responden mengalami dalam dirinya 71%-85%
 - Pilih KD jika responden mengalami dalam dirinya 31%-70%
 - Pilih JR jika responden mengalami dalam dirinya 16%-30%
 - Pilih TP jika responden mengalami dalam dirinya kurang atau sama dengan 15%
5. Sebelum Anda menyerahkan lembaran ini, periksalah kembali dengan seksama agar tidak ada pernyataan yang terlewat. Dan sebelumnya tak lupa kami ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.

ANGKET
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	Kepribadian					
1.	Kepala sekolah adalah seorang yang berbicara sesuai dengan perbuatannya					
2.	Kepala sekolah seorang yang konsekwen dalam menjalankan tugas					
3.	Kepala sekolah dalam menyampaikan arahan dan bimbingan penuh dengan percaya diri					
4.	Kepala sekolah mempunyai tempramen yang emosional					
5.	Kepala sekolah mudah berkomunikasi dengan guru					
	Pengetahuan terhadap tenaga pendidik					
6.	Kepala sekolah menempatkan guru-guru sesuai kemampuan dan keahlian masing-masing					
7.	Kepala sekolah tidak memahami kepribadian guru dengan baik					
8.	Kepala sekolah mengetahui kemampuan guru-guru di sekolahnya					
9.	Kepala sekolah peka terhadap kebutuhan guru-gurunya					
10.	Kepala sekolah tidak berusaha mengenal kepribadian guru-guru secara lebih baik					
	Pengambilan keputusan					
11.	Kepala sekolah melakukan musyawarah dengan guru-guru dalam mengambil keputusan untuk kepentingan sekolah					
12.	Kepala sekolah mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi					
13.	Kepala sekolah mengikut sertakan guru-guru dalam mengambil keputusan pada umumnya					
14.	Kepala sekolah mengikutsertakan guru-guru dalam setiap keputusan yang berhubungan dengan siswa					
15.	Kepala sekolah tidak melaksanakan keputusan sesuai dengan hasil musyawarah					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
16.	Kepala sekolah melaksanakan hasil keputusan secara konsekwen					
	Pemberian motivasi atau dukungan terhadap guru					
17.	Kepala sekolah memberikan pujian terhadap guru yang melaksanakan tugas dengan baik					
18.	Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap guru untuk mengikuti seminar dan lokakarya ilmiah untuk meningkatkan profesionalisme guru					
19.	Kepala sekolah memberikan motivasi terhadap guru yang mendapatkan keuslitan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar					
20.	Kepala sekolah tidak pernah memberikan pujian terhadap guru yang melaksanakan tugas dengan baik					
21.	Kepala sekolah tidak memberikan penghargaan atas					
	Pembagian tugas yang jelas					
22.	Kepala sekolah tidak memberikan penghargaan atas prestasi keberhasilan guru					
23.	Kepala sekolah membuat pembagian tugas guru dan pegawai secara jelas					
24.	Kepala sekolah mengangkat para pembantu kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimiliki guru					
25.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki guru					

**ANGKET
IKLIM SEKOLAH**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	Struktur organisasi sekolah					
1.	Terdapat struktur organisasi dengan SOP yang jelas di sekolah ini					
2.	Terdapat pembagian tugas yang jelas di sekolah ini					
3.	Kepala sekolah selalu mengambil keputusan dengan tepat.					
	Melibatkan guru dalam mengambil keputusan					
4.	Dalam menjalankan tugas, saya diberikan kebebasan mengambil keputusan					
5.	Saya diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas					
	Tanggung jawab guru dalam bekerja					
6.	Penghargaan terhadap kinerja yang baik telah dilakukan dengan adil.					
7.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada setiap warga sekolah untuk berinteraksi atau berinovasi					
8.	Saya memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.					
	Standar pekerjaan					
9.	SOP telah dijalankan dengan baik di sekolah ini					
	Hubungan interpersonal					
10.	Saya mendapatkan ucapan selamat dari kepala sekolah dan teman sejawat atas keberhasilan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan					
11.	Terdapat saling mempercayai diantara sesama guru					

**ANGKET
MOTIVASI KERJA**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	Motivasi					
1.	Saya merasa aman dengan lingkungan sekolah					
2.	Saya menerima tugas karena berdasarkan keahlian saya					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
4.	Saya mengabaikan tugas yang diberikan pemimpin walaupun sepenting apa pekerjaan itu					
5.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin					
6.	Saya laksanakan tugas yang membantu program sekolah					
7.	Saya melaksanakan pekerjaan agar mendapat penilaian yang baik dari kepala sekolah					
8.	Saya bekerja dengan cepat dengan memperhatikan waktu dan tujuan yang akan dicapai					
9.	Saya memperoleh perlakuan yang adil berdasarkan hasil kerja					
10.	Saya menjadikan hasil kerja sebagai prestasi dari manajemen					
11.	Saya melaksanakan tugas secara efisien dan efektif					
12.	Saya menjalin hubungan baik dengan para guru lainnya.					
13.	Saya mendapatkan teguran bila saya salah					
	Harapan					
14.	Saya meminta bantuan jika mengalami kesulitan agar tugas diberikan dapat saya selesaikan dengan baik					
15.	Saya melakukan perencanaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
16.	Saya memilih cara yang cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
17.	Saya mengerjakan tugas tersebut walaupun di tugaskan secara berkelompok					
18.	Saya memilih waktu yang cepat dan cara					

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	yang tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
19.	Saya menerima penilaian pemimpin terhadap pekerjaan yang saya laksanakan					
20.	Saya menanggung kesalahan kerja yang telah saya lakukan					
21.	Saya mengulangi kesalahan yang sama walaupun diingatkan pemimpin untuk memperbaikinya					
22.	Saya mengerjakan tugas yang diarahkan pemimpin					
23.	Saya melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan dan keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan di SMP Negeri 1 Gunung Meriah					
	Reward					
24.	Saya menerima upah dengan baik					
25.	Saya berusaha menyelesaikan tugas tambahan dan menerima fee yang sesuai					
26.	Saya mengerjakan sesuai dengan tupoksi saya pada setiap harinya					
27.	Saya menyusun langkah-langkah kerja dalam menghindari permasalahan					
28.	Saya memperhatikan kelemahan saya dalam bekerja sesuai dengan tupoksi					
29.	Saya memperbaiki kesalahan mengajar saya walaupun sudah dievaluasi					
30.	Saya menerima informasi dan masukan dari teman guru lainnya					
31.	Saya melaksanakan tugas dalam tujuan meningkatkan prestasi kerja					
32.	Saya mengindahkan nasehat kepala sekolah sehingga dapat mencapai tujuan/program sekolah					

**ANGKET
KINERJA GURU**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	Kesungguhan dalam mempersiapkan perencanaan pembelajaran					
1.	Administrasi pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan					
2.	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa					
3.	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran.					
4.	Saya merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu.					
	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran					
5.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
6.	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.					
7.	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran					
8.	Saya tidak menetapkan materi ajar berdasarkan kemampuan siswa.					
9.	Metode dan media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.					
	Pelaksanaan kegiatan Penilaian (Evaluasi)					
10.	Saya memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa.					
11.	Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif.					
12.	Soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa.					
13.	Saya tidak memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa.					
14.	Saya harus subyektif dalam menilai pekerjaan siswa					
15.	Saya mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
16.	Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
17.	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
18.	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					

Lampiran 2

STATISTIK DESKRIPTIF UJI HIPOTESIS

Frequencies

Statistics

		Kepemimpinan kepala sekolah	Iklm sekolah	Motivasi kerja guru	Kinerja guru
<i>N</i>	<i>Valid</i>	40	40	40	40
	<i>Missing</i>	0	0	0	0
<i>Mean</i>		79.00	44.15	106.23	64.23
<i>Median</i>		80.00	40.00	100.00	65.00
<i>Mode</i>		80	40	100 ^a	70
<i>Std. Deviation</i>		2.025	6.091	31.681	10.659
<i>Variance</i>		4.103	37.105	103.666	113.615
<i>Range</i>		5	25	100	43
<i>Minimum</i>		75	30	55	47
<i>Maximum</i>		80	55	155	90
<i>Sum</i>		3160	1766	4249	2569
<i>Percentiles</i>	25	80.00	40.00	79.25	55.00
	50	80.00	40.00	100.00	65.00
	75	80.00	50.00	134.50	70.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Kepemimpinan Kepala Sekolah

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	75	8	20.0	20.0	20.0
	80	32	80.0	80.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Iklim Sekolah

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	30	1	2.5	2.5	2.5
	40	23	57.5	57.5	60.0
	46	1	2.5	2.5	62.5
	50	11	27.5	27.5	90.0
	55	4	10.0	10.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Motivasi Kerja Guru

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	55	3	7.5	7.5	7.5
	60	1	2.5	2.5	10.0
	69	1	2.5	2.5	12.5
	70	1	2.5	2.5	15.0
	76	2	5.0	5.0	20.0
	78	1	2.5	2.5	22.5
	79	1	2.5	2.5	25.0
	80	2	5.0	5.0	30.0
	87	1	2.5	2.5	32.5
	88	2	5.0	5.0	37.5
	90	1	2.5	2.5	40.0
	98	1	2.5	2.5	42.5
	100	4	10.0	10.0	52.5
	102	1	2.5	2.5	55.0
	105	1	2.5	2.5	57.5
	120	1	2.5	2.5	60.0
	125	1	2.5	2.5	62.5
	126	1	2.5	2.5	65.0
	127	2	5.0	5.0	70.0

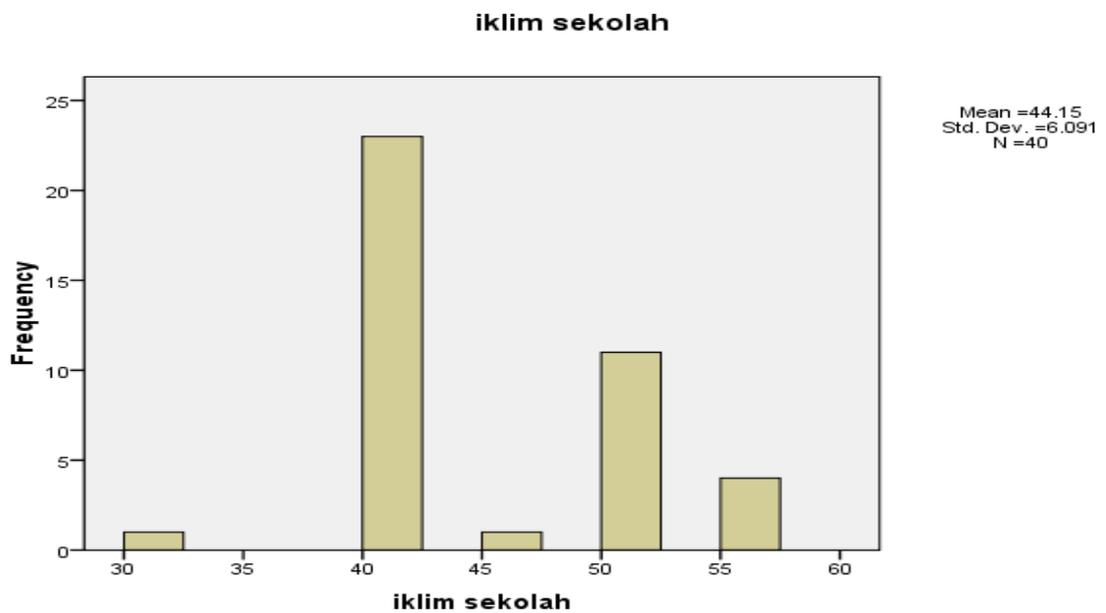
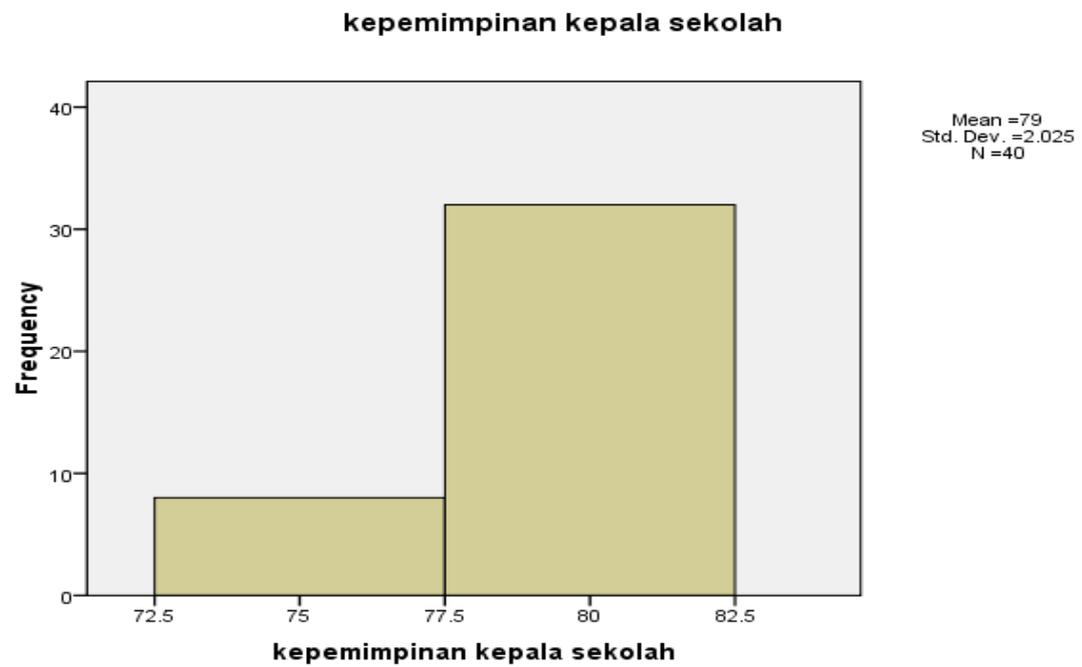
Motivasi Kerja Guru

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
130	2	5.0	5.0	75.0
136	1	2.5	2.5	77.5
138	1	2.5	2.5	80.0
145	2	5.0	5.0	85.0
150	4	10.0	10.0	95.0
154	1	2.5	2.5	97.5
155	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

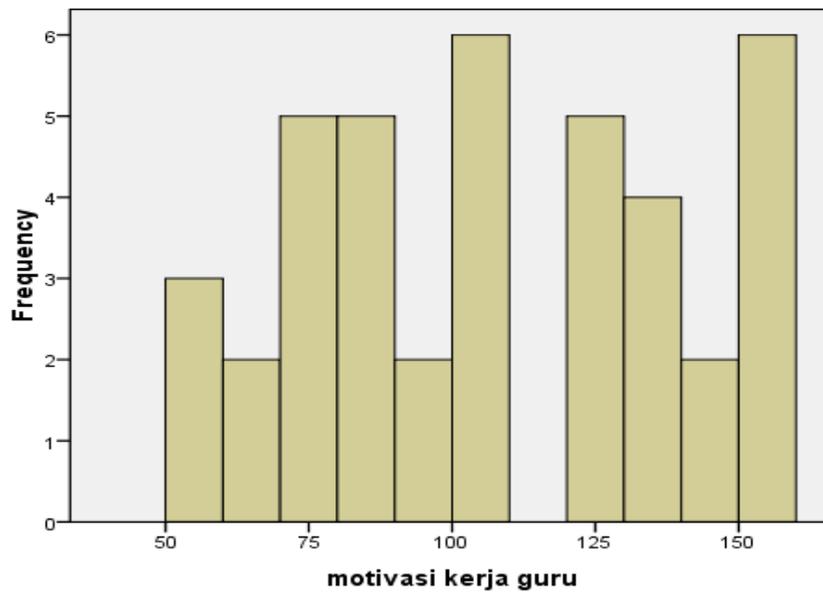
Kinerja Guru

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 47	2	5.0	5.0	5.0
55	12	30.0	30.0	35.0
56	1	2.5	2.5	37.5
58	3	7.5	7.5	45.0
60	1	2.5	2.5	47.5
65	2	5.0	5.0	52.5
68	1	2.5	2.5	55.0
70	14	35.0	35.0	90.0
78	1	2.5	2.5	92.5
89	1	2.5	2.5	95.0
90	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

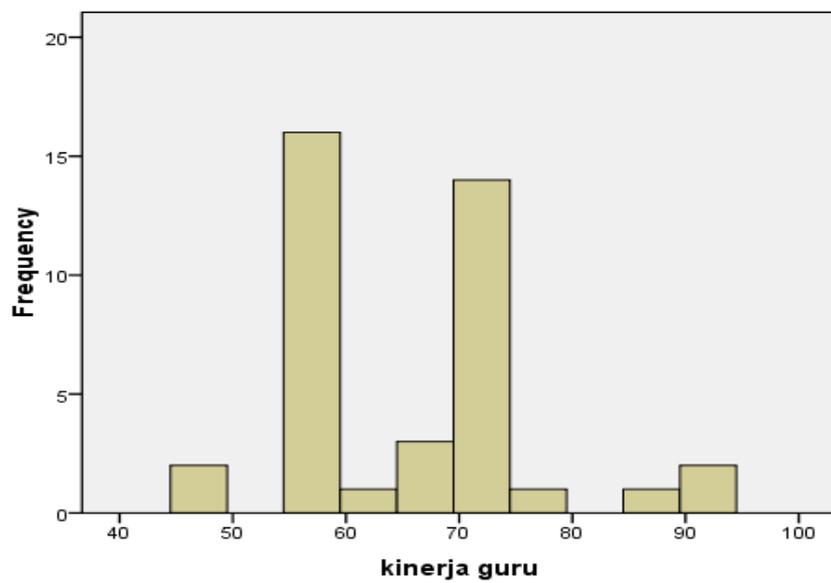
Histograme



motivasi kerja guru



kinerja guru



Regression**Descriptive Statistics**

	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
Kinerja guru	64.23	10.659	40
Kepemimpinan kepala sekolah	79.00	2.025	40
Iklm sekolah	44.15	6.091	40
Motivasi kerja	106.23	31.681	40

Variables Entered/Removed

<i>Model</i>	<i>Variables Entered</i>	<i>Variables Removed</i>	<i>Method</i>
1	Kepemimpinan kepala sekolah, Iklm sekolah, Motivasi kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.557 ^a	.311	.253	9.211	1.841

- a. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah, Iklm sekolah, Motivasi kerja guru*
 b. *Dependent Variable: Kinerja guru*

ANOVA^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	1376.961	3	458.987	5.410	.004 ^a
<i>Residual</i>	3054.014	37	84.834		
<i>Total</i>	4430.975	40			

- a. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah, Iklim sekolah, Motivasi kerja guru*
- b. *Dependent Variable: Kinerja guru*

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 <i>(Constant)</i>	112.517	81.344		1.383	.175		
<i>Kepemimpinan kepala sekolah</i>	2.134	.918	.405	2.325	.026	.630	1.588
<i>Iklim sekolah</i>	.254	.268	.145	2.948	.049	.818	1.223
<i>Motivasi kerja</i>	.182	.054	.542	3.365	.002	.737	1.356

- a. *Dependent Variable: Kinerja guru*

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigen value	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepala sekolah	Iklm sekolah	Motivasi kerja
1	1	3.923	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.064	7.858	.00	.00	.02	.70
	3	.013	17.270	.00	.01	.73	.01
	4	.000	148.107	1.00	.99	.25	.29

a. *Dependent Variable: Kinerja guru*

Kepemimpinan Kepala Sekolah**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.201 ^a	.040	.015	10.579	1.364

a. *Predictors: (Constant): Kepemimpinan kepala sekolah*

b. *Dependent Variable: Kinerja guru*

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	178.506	1	178.506	1.595	.000 ^a
Residual	4252.469	39	111.907		
Total	4430.975	40			

a. *Predictors: (Constant): Kepemimpinan kepala sekolah*

b. *Dependent Variable: Kinerja guru*

Iklm Sekolah**Model Summary^b**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.291 ^a	.085	.060	10.332	1.266

a. *Predictors: (Constant):* Iklm sekolah

b. *Dependent Variable:* Kinerja guru

ANOVA^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	374.688	1	374.688	3.510	.000 ^a
<i>Residual</i>	4056.287	39	106.744		
<i>Total</i>	4430.975	40			

a. *Predictors: (Constant):* Iklm sekolah

b. *Dependent Variable:* Kinerja guru

Motivasi Kerja**Model Summary^b**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.345 ^a	.119	.096	10.135	1.531

a. *Predictors: (Constant):* Motivasi kerja

b. *Dependent Variable:* Kinerja guru

ANOVA^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	527.959	1	527.959	5.140	.000 ^a
<i>Residual</i>	3903.016	39	102.711		
<i>Total</i>	4430.975	40			

a. *Predictors: (Constant):* Motivasi kerja

b. *Dependent Variable:* Kinerja guru

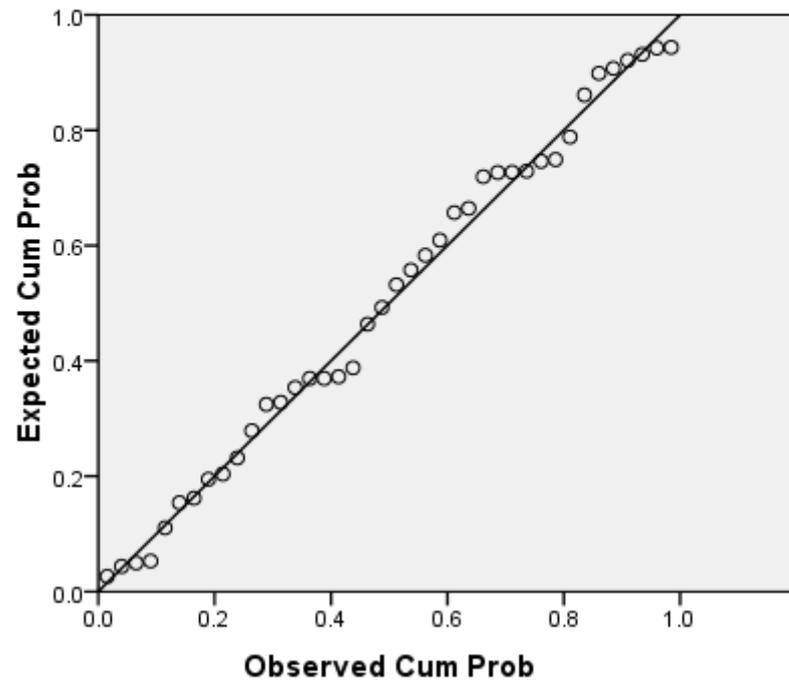
Residuals Statistics^a

	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
<i>Predicted Value</i>	53.07	76.31	64.23	5.942	40
<i>Std. Predicted Value</i>	-1.878	2.034	.000	1.000	40
<i>Standard Error of Predicted Value</i>	1.811	4.247	2.825	.718	40
<i>Adjusted Predicted Value</i>	52.68	76.13	64.13	5.990	40
<i>Residual</i>	-17.845	14.601	.000	8.849	40
<i>Std. Residual</i>	-1.937	1.585	.000	.961	40
<i>Stud. Residual</i>	-2.019	1.689	.005	1.012	40
<i>Deleted Residual</i>	-19.379	16.576	.095	9.819	40
<i>Stud. Deleted Residual</i>	-2.114	1.736	.003	1.030	40
<i>Mahal. Distance</i>	.532	7.319	2.925	1.901	40
<i>Cook's Distance</i>	.000	.122	.028	.035	40
<i>Centered Leverage Value</i>	.014	.188	.075	.049	40

a. *Dependent Variable:* Kinerja guru

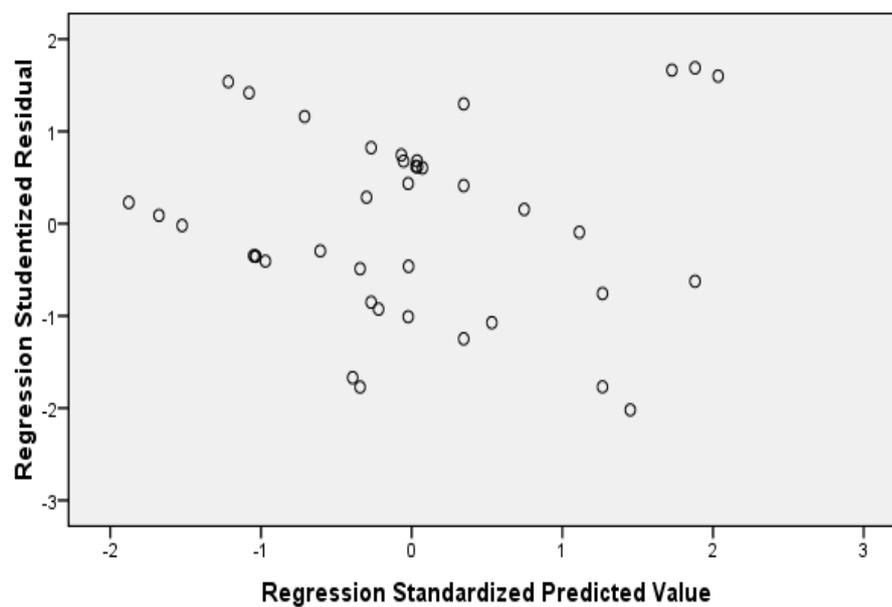
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja guru

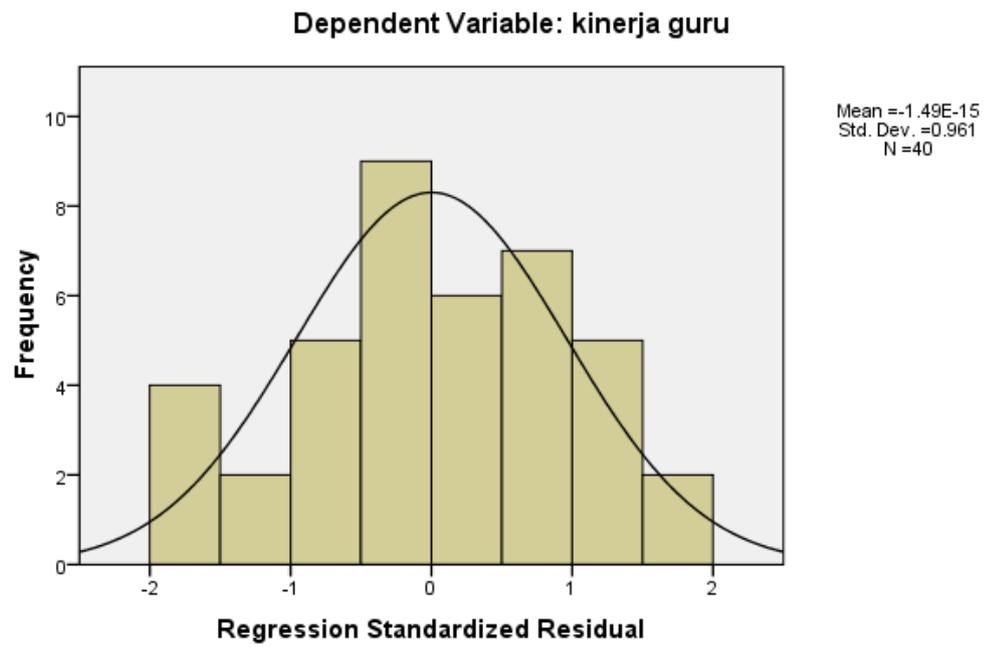


Scatterplot

Dependent Variable: kinerja guru



Histogram



Lampiran 3

STATISTIK DESKRIPTIF UJI COBA INSTRUMEN

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	30	100.0
	<i>Excluded^a</i>	0	.0
	<i>Total</i>	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.901	.897	25

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
soal 1	71.43	271.771	.651	.	.894
soal 2	71.47	273.361	.622	.	.894
soal 3	71.33	290.092	.911	.	.901
soal 4	71.47	292.120	.659	.	.902
soal 5	71.23	273.426	.612	.	.894
soal 6	71.27	271.995	.651	.	.894
soal 7	71.43	289.495	.494	.	.901
soal 8	71.40	272.455	.654	.	.894
soal 9	71.37	272.516	.674	.	.893
soal 10	71.20	290.303	.588	.	.901
soal 11	71.60	288.524	.394	.	.899

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
soal 12	71.07	292.133	.796	.	.904
soal 13	71.23	272.875	.613	.	.894
soal 14	71.33	287.195	.366	.	.900
soal 15	71.47	290.602	.380	.	.901
soal 16	71.20	293.821	.456	.	.905
soal 17	71.40	272.455	.654	.	.894
soal 18	71.37	269.757	.682	.	.893
sola 19	71.30	287.872	.365	.	.900
soal 20	71.53	289.154	.371	.	.901
soal 21	71.43	271.771	.651	.	.894
soal 22	71.37	269.757	.682	.	.893
soal 23	71.30	287.872	.365	.	.900
soal 24	71.43	271.771	.651	.	.894
soal 25	71.37	269.757	.682	.	.893

Scale Statistics

<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
74.33	303.126	17.411	25

2. Iklim Sekolah

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	30	100.0
	<i>Excluded^a</i>	0	.0
	<i>Total</i>	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.835	.827	11

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
soal 1	29.40	60.110	.605	.	.812
soal 2	29.37	58.654	.644	.	.808
soal 3	29.30	67.321	.385	.	.836
soal 4	29.53	65.913	.383	.	.831
soal 5	29.43	59.013	.642	.	.809
soal 6	29.37	58.654	.644	.	.808
soal 7	29.30	67.321	.375	.	.836
soal 8	29.43	59.013	.642	.	.809
soal 9	29.37	58.654	.644	.	.808
soal 10	29.30	67.321	.385	.	.836
soal 11	29.53	65.913	.383	.	.831

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.33	74.437	8.628	11

3. Motivasi Kerja Guru

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	<i>Valid</i>	30	100.0
	<i>Excluded^a</i>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.915	.913	32

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
soal 1	92.13	419.361	.588	.	.910
soal 2	92.17	420.282	.578	.	.911
soal 3	92.03	436.171	.363	.	.914
soal 4	92.17	440.764	.765	.	.915
soal 5	91.93	422.547	.529	.	.911
soal 6	91.97	417.964	.619	.	.910
soal 7	92.13	434.809	.386	.	.914
soal 8	92.10	420.714	.580	.	.911
soal 9	92.07	418.961	.633	.	.910
soal 10	91.90	436.576	.536	.	.914
soal 11	92.30	435.597	.417	.	.913
soal 12	91.77	436.530	.780	.	.915
soal 13	91.93	419.513	.573	.	.911
soal 14	92.03	430.792	.454	.	.912
soal 15	92.17	438.006	.626	.	.914

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
soal 16	91.90	437.610	.856	.	.916
soal 17	92.10	420.714	.580	.	.911
soal 18	92.07	413.720	.677	.	.909
soal 19	92.00	432.138	.445	.	.913
soal 20	92.23	435.220	.368	.	.914
soal 21	92.13	419.361	.588	.	.910
soal 22	92.07	413.720	.677	.	.909
soal 23	92.00	432.138	.445	.	.913
soal 24	92.13	419.361	.588	.	.910
soal 25	92.07	413.720	.677	.	.909
soal 26	92.00	432.138	.445	.	.913
soal 27	92.23	435.220	.368	.	.914
soal 28	92.00	433.172	.643	.	.914
soal 29	92.07	413.720	.677	.	.909
soal 30	92.00	432.138	.445	.	.913
soal 31	92.23	435.220	.368	.	.914
soal 32	92.00	433.172	.443	.	.914

Scale Statistics

<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
95.03	454.309	21.315	32

4. Kinerja Guru

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	30	100.0
	<i>Excluded^a</i>	0	.0
	<i>Total</i>	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.897	.892	18

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
soal 1	50.03	171.275	.650	.	.888
soal 2	50.00	168.345	.702	.	.886
soal 3	49.93	184.409	.381	.	.897
soal 4	50.17	181.661	.411	.	.895
soal 5	50.07	169.444	.685	.	.886
soal 6	50.00	168.345	.702	.	.886
soal 7	49.93	184.409	.391	.	.897
soal 8	50.07	169.444	.685	.	.886
soal 9	50.00	168.345	.702	.	.886
soal 10	49.93	184.409	.371	.	.897
soal 11	50.17	181.661	.411	.	.895
soal 12	49.93	187.995	.162	.	.903
soal 13	50.03	171.275	.650	.	.888
soal 14	50.00	168.345	.702	.	.886

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
soal 15	49.93	184.409	.391	.	.897
soal 16	50.17	181.661	.411	.	.895
soal 17	50.07	169.444	.685	.	.886
soal 18	50.00	168.345	.702	.	.886

Scale Statistics

<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
52.97	195.826	13.994	18

Lampiran 4

DISTRIBUSI NILAI r -tabel SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	<i>The Level of Significance</i>		N	<i>The Level of Significance</i>	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Sumber : Eka Nur Kamilah, 2015

Pengaruh keterampilan mengajar guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Akuntansi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Lampiran 5

DISTRIBUSI NILAI t-tabel SIGNIFIKANSI 5%

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Sumber : Junaidi (2020). <http://junaidichaniago.wordpress.com>

Lampiran 6

DISTRIBUSI NILAI F-tabel SIGNIFIKANSI 5%

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Sumber : Junaidi (2020). <http://junaidichaniago.wordpress.com>



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://pascasarjana.umsu.ac.id/> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

SURAT PERSETUJUAN

Nomor: 578/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2023

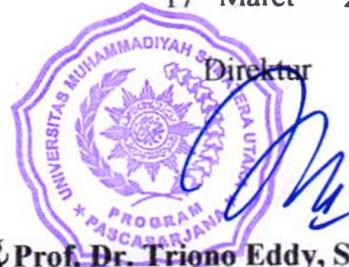
Tentang:

**JUDUL TESIS DAN DOSEN PEMBIMBING MAHASISWA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Nama Mahasiswa	: TARJUDIN
NPM	: 21 20060200
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis	: PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 GUNUNG MERIAH ACEH SINGKIL
Pembimbing I	: Prof. Dr. H. Elfrianto Nst, S.Pd., M.Pd
Pembimbing II	: Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Pd.

Surat persetujuan ini berlaku sampai tanggal 17 Maret 2024, Apabila hingga batas tersebut yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesisnya, maka Surat Persetujuan ini dinyatakan batal.

Medan, 24 Sya'ban 1444 H
17 Maret 2023 M



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Tembusan:

1. Ketua Prodi MMPT UMSU;
2. Dosen Pembimbing I dan II;
3. Pertinggal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://pascasarjana.umsu.ac.id/> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 1045/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2023 Medan, 04 Dzulhijjah 1444 H
Lamp. : - 23 Juni 2023 M
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Kepada Yth :
Kepala Sekolah
UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **TARJUDIN**
NPM : 2120060200
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 GUNUNG MERIAH ACEH SINGKIL**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File



Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysian Qualifications Agency





**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SINGKIL
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPTD SPF SMP NEGERI 1 GUNUNG MERIAH**

Jl. Pendidikan No. 2 Rimo Kec. Gunung Meriah – Aceh Singkil Kode Pos: 23784
Telp.065821817 , Faks :.....Email : smpn1gunungmeriah@gmail.com



Nomor : 423.4/590/2023

Tanggal, 30 Desember 2023

Lamp. : -

Hal : **Telah Melaksanakan Riset.**

Kepada Yth :
Direktur Program Pasca Sarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di –
Medan.

Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1045/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2023 Tanggal 04 Dzulhijjah 1444 H / 23 Juni 2023 Perihal Permohonan Izin Riset, maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : **TARJUDIN**
NPM : 2120060200
Semester : IV
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 GUNUNG MERIAH ACEH SINGKIL**

Telah melaksanakan riset pada SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil sejak tanggal 2 Juli s.d 30 Desember 2023, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Kepala Sekolah,



ARIFIN, S.Pd.

NIP. 19700803 199110 1 001

BIODATA PENULIS

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama : **TARJUDIN**
Tempat, Tgl. Lahir : Ms. Tengah, 16 Juni 1980
Agama : Islam
Pekerjaan : PNS
Alamat : Jl. TR. Angkasah KM. 5 Gunung Lagan
Kec. Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil

B. ORANG TUA

Nama Ayah : **ABDUL MUTHALLIB (Alm)**
Nama Ibu : **ZAINAB (Alm)**
Nama Ayah Mertua : **NAWIR KOTO**
Nama Ibu Mertua 1 : **ZARNI (Alm)**
Nama Ibu Mertua 2 : **GUSNAIDAR**

C. KELUARGA

Nama Isteri : **AGUSTINA**
Nama Anak 1 : **NAURA ADZKYA DINATA**
Nama Anak 2 : **NAZHIFUL KHAIR DINATA**
Nama Anak 3 : **NAILUL ANNAFIS DINATA**
Nama Anak 4 : **NAIZAR DZAKI DINATA**

D. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MIS Meunasah Tengah Kec. Manggeng Kab. Abdy, tamat tahun 1992.
2. MTsS Manggeng Kab. Aceh Barat Daya, tamat tahun 1995.
3. SMU Negeri 1 Manggeng Kab. Aceh Barat Daya, tamat tahun 1998.
4. FKIP Unsyiah Banda Aceh, Prodi Pendidikan Fisika, tamat tahun 2003.
5. Pasca Sarjana UMSU Medan, Prodi MPdT, tamat tahun 2024.

E. KARYA TULIS

1. *Pengaruh Media Pendingin Terhadap Sifat Kekerasan Logam.*
2. *Pemanfaatan Hasil Evaluasi sebagai Feedback untuk Perbaikan Proses Belajar Mengajar dalam Pelajaran Fisika (Suatu Penelitian pada SMU se-Kabupaten Aceh Barat Daya).*
3. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.*